Quaderns de la Igualtat

Igualdad de género en Europa y América Latina



IGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA

Educación superior, violencias y políticas de integración regional

Inma Pastor (coord.)



Tarragona, 2019

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili
Av. Catalunya, 35 · 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474 · publicacions@urv.cat
www.publicacions.urv.cat


1.ª edición: diciembre de 2019
ISBN URV (papel): 978-84-8424-821-7
ISBN URV (PDF): 978-84-8424-822-4

DOI: 10.17345/9788484248217
Depósito legal: T 1482-2019



 Cita el libro.

 Consulta el libro en nuestra web.



Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili es miembro de la Unión de Editoriales Universitarias Españolas y de la Xarxa Vives, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional.

SUMARIO

PRESENTACIÓN.
TRABAJANDO EN RED POR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DESDE LAS UNIVERSIDADES

Inma Pastor
Universitat Rovira i Virgili

Los textos que se recogen en esta publicación especial de *Quaderns de la Igualtat* son algunas de las comunicaciones presentadas en el *G-NET Summit 2017* organizado en Cartago, Costa Rica, con motivo del final del proyecto Erasmus +, *Equality training network: EU contributions to gender mainstreaming and citizenship*. En este proyecto participaron siete universidades —tres europeas y cuatro latinoamericanas— que conforman una Red Jean Monnet de universidades por la docencia sobre integración y género. Las universidades integrantes han sido: Universitat Rovira i Virgili (URV), Freie Universität Berlin (FUB), la Cátedra UNESCO Red Unitwin en Políticas de Género e Igualdad de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universidad Católica de Temuco (UCT), Universidad Nacional de Rosario (UNR), Universidad del Valle de Guatemala (UVG) y el Tecnológico de Costa Rica (TEC). Durante tres años, este consorcio ha trabajado para profundizar, según la experiencia europea, en la implementación de políticas que promuevan el desarrollo de una ciudadanía inclusiva e igualdad efectiva entre los ciudadanos, con el objetivo último de trasladar ese conocimiento y experiencia a otras áreas de integración supranacional, como la de América Latina. La red ha tomado como referencia las buenas prácticas de la Unión Europea para incorporar la perspectiva de género en cuatro países diferentes de América Latina. Estas experiencias pueden reproducirse en otros procesos de integración. También se ha trabajado, de forma particular y prioritaria, para hacer frente a la carencia de formación y capacitación específica en materia de igualdad de género de las universidades de ambos continentes. Para ello se han generado conte-

nidos educativos de alta calidad en el ámbito de la integración europea y las políticas de igualdad.

El proyecto G-NET parte de la premisa de que el fortalecimiento de las relaciones entre América Latina y la Unión Europea son una fuente de desarrollo económico y social, especialmente a partir de la construcción de una ciudadanía y sociedad inclusiva, basada en el intercambio de buenas prácticas. La idea central del proyecto parte de la convicción de que la formación es el instrumento clave para promover la igualdad de género.

La inauguración de *G-NET Summit 2017* corrió a cargo de representantes de los principales actores del cambio hacia la igualdad de género: gobiernos nacionales, universidades y Unión Europea, cuyas aportaciones fueron destacables. En primer lugar, debemos referirnos al discurso de la Sra. Ana Elena Chacón, vicepresidenta de Costa Rica, nación abanderada de la igualdad que nos acogió y que fomenta el empoderamiento de las mujeres en los más altos niveles de decisión. Agradecemos su participación en la inauguración porque fue una muestra de su compromiso con las políticas y las iniciativas dirigidas a la reducción de la discriminación y la desigualdad de género. A pesar de los retos que la igualdad de género tiene por delante, también se dan avances como este que merecen valoración y reconocimiento. En segundo lugar, cabe mencionar la intervención del Sr. Julio Calvo Alvarado, Rector del Tecnológico de Costa Rica (TEC) como representante de las universidades que son, a nuestro entender, uno de los principales actores del cambio hacia una sociedad inclusiva y sostenible basada en el conocimiento. Las universidades juegan un papel crucial en el fomento de los valores –como la igualdad entre hombres y mujeres– que garantizan la cohesión social de nuestras comunidades y el desarrollo de sus economías para que se pueda producir una convergencia económica y social de todos los estados. Finalmente, cabe destacar la participación del Sr. Pelayo Casto Zuzuárregui, embajador jefe de la delegación de la Unión Europea en Costa Rica, que representa al tercer actor político, social y económico que ha sido una pieza clave en el desarrollo y consolidación del principio de igualdad entre hombres y mujeres como derecho fundamental: la Unión Europea.

El 25 de marzo de 1957 los representantes de la ciudadanía europea firmaron el Tratado de Roma y pusieron los cimientos de la actual Unión Europea (UE). Con dicho tratado se inició una etapa de estabilidad, paz, democracia y prosperidad, en la que la ciudadanía europea enterró un pasado marcado por la división y la violencia. A partir de ese momen-

to, se crearon nuevas oportunidades para millones de hombres y mujeres: estudiantes, trabajadores, agricultores, empresarios, consumidores y viajeros. A pesar de esas conquistas del pasado, en la actualidad parte de la ciudadanía no ve a la UE como una fuente de soluciones ni de inspiración debido a diferentes factores, entre los que se encuentra la crisis financiera mundial de 2008. Estos factores de distinta índole han debilitado el tejido social de muchos países. Sin embargo, la UE sigue siendo una de las garantías más firmes para el futuro de Europa y también del resto del mundo. A este respecto, debemos plantar cara a las propuestas que buscan el aislacionismo y que promueven la xenofobia. También debemos plantar cara al odio y a todos aquellos que promueven valores antidemocráticos.

El respeto, la solidaridad y los derechos fundamentales constituyen los fundamentos de la UE. La lucha de los diferentes pueblos de Europa lo han hecho posible. Muchas personas todavía creemos que la UE necesita profundizar en esos principios, tal y como lo demostraron las manifestaciones de marzo de 2017 en diferentes ciudades europeas como Berlín. Creemos firmemente en la promesa original de la UE: un futuro de prosperidad, igualdad y justicia para toda la ciudadanía. En el 60.º aniversario del nacimiento de la UE, las mujeres y hombres de este proyecto político saben que este es el mejor camino para construir sociedades más libres y más iguales con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

La UE ha dado pasos muy importantes en la búsqueda de la igualdad. Un ejemplo de ello es la promoción de la integración de la perspectiva de género, entendida como la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas de la UE, así como en los presupuestos y en la aplicación de programas y acciones. También se ha promovido una educación basada en la igualdad de oportunidades para que la mujer pueda (re)incorporarse al mercado de trabajo y participar en el avance social y económico. En esta misma línea se han desarrollado diferentes acciones: impulsar iniciativas que apoyen la ejecución de programas de educación profesional para las mujeres, fomentar la participación de estas en la educación superior en los ámbitos científicos y de las tecnologías de la información (STEM), formar en materia de igualdad de género a profesionales de la educación y evitar la transmisión de estereotipos a través de materiales pedagógicos.

Sin embargo, todavía existen desafíos importantes como incrementar la independencia económica de las mujeres, combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres, y prevenir o detener los casos de violencia con-

tra las mujeres. Para ello la UE ha ejecutado acciones mediante inversiones destinadas a apoyar la promoción de empleo femenino de calidad; adoptar medidas destinadas a luchar contra los trabajos precarios; establecer medidas innovadoras para fomentar la corresponsabilidad; adoptar políticas y medidas pensadas para identificar y erradicar las violaciones de los derechos de los trabajadores, especialmente de las trabajadoras; apostar por la transparencia en los niveles de salario; y elaborar y aplicar herramientas de evaluación de puestos de trabajo que sirvan para determinar una retribución igualitaria.

Todas las personas que participamos en el *G-NET Summit 2017* trabajamos para progresar en la defensa de los derechos de las mujeres y nos comprometemos a alcanzar estos derechos a través de la formación universitaria en concreto. Creemos que para la formación de futuros profesionales se requieren dos cosas fundamentales: por un lado, tener la capacidad para identificar las discriminaciones y las desigualdades allá donde se produzcan y, por otro lado, capacitar a la gente para impulsar actuaciones que hagan posible erradicar las prácticas discriminatorias. Para ello es indispensable el compromiso de las universidades de incluir la perspectiva de género en la docencia universitaria y concienciar a la comunidad estudiantil de la necesidad de tener en cuenta la dimensión de género en su futuro profesional.

Los textos que componen este Especial Quaderns de la Igualtat, están organizados en tres bloques, que han sido los ámbitos centrales del proyecto G-NET:

- Educación superior y género.
- Violencia de género.
- Políticas de integración regional y género.

El apoyo institucional recibido y el éxito de convocatoria de encuentros como *G-NET Summit 2017* demuestran que, aunque hay avances, todavía queda camino por recorrer. El trabajo en red, interinstitucional e internacional, que permite cooperar e intercambiar buenas prácticas, es el mejor instrumento para avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

BLOQUE I.
EDUCACIÓN SUPERIOR Y GÉNERO

TRANSFORMACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES DEL ESTADO ESPAÑOL: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Virginia Maquieira D'Angelo
Universidad Autónoma de Madrid

Resumen: La presente comunicación examina la crítica feminista al conocimiento en las universidades españolas al inicio de la transición democrática en los años finales de la década de los setenta. Se estudia la contribución del cuestionamiento feminista a la democratización de la sociedad y las universidades. La política feminista convertida en crítica epistemológica y académica. Se estudia el caso del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid y su contribución a dichos cambios a través de sus actividades docentes e investigadoras, así como su trabajo en red con otros centros homólogos y organizaciones de la sociedad civil. Este trabajo muestra los progresos logrados pero también algunos de los problemas que persisten. Se muestran algunas paradojas y contradicciones por la estructura y organización de la universidad que dificultan dichos avances. Se establecen algunas líneas de actuación en orden a reforzar una genuina agenda de transformación a través de políticas de igualdad en el marco de la universidad.

Palabras clave: crítica feminista; universidades; políticas de igualdad.

Abstract: The current communication examines the feminist critique of knowledge in the Spanish universities at the early democratic transition. It studies the contribution of feminist criticism to the democratization of the universities and the Spanish society and the epistemology criticism as a political aim of the new society. Throughout the analysis of the creation of the Woman´s Studies Institute, the legal framework, the reformers implemented at the university and the society as a whole, but specially through the research and teaching activities develop from the Institute

and the networking with other universities and civil organization the knowledge transformation are described. Important progresses have been made, but unfortunately, some problems persist. The current work shows the important existing process of change but a t the same time some paradoxes and contradictions within the structure and organization of the university. The communication makes recommendations and guidelines for future action in order to establish a truly equal agenda through equality policies within the university framework.

Keywords: feminist knowledge; universities; equality policies.

Introducción

A mediados de los años setenta, últimos años del Franquismo y comienzo de la transición española, pequeños núcleos universitarios de profesoras y alumnas feministas comenzaron a desarrollar, fuera de los programas oficiales, actividades académicas que dieron lugar a la creación de los primeros estudios feministas que se autodenominaron de diversas maneras: de la mujer, de las mujeres, feministas o de género. La universidad española, como el resto de la sociedad, había sufrido los rigores de la dictadura y era todavía una universidad jerárquica, tradicional, anquilosada y patriarcal tanto en su organización como en los contenidos de la docencia y la investigación. En aquellos años en algunos centros universitarios, entre los que se destaca la UAM, grupos de profesoras y estudiantes que combinaban la docencia y la militancia iniciaron en el ámbito de la universidad un duro trabajo con debates y demandas planteadas desde el movimiento feminista trasladando dichas cuestiones a los contenidos y las formas de producir y transmitir el conocimiento (Folguera, 2005: 360).

Cuestionar las condiciones de la propia existencia no podía menos que cuestionar, por parte de las mujeres, los modos de conocer, las formas de explicar la desigualdad, la ausencia de la vida de las mujeres y las propuestas de transformación surgidas desde ellas. Por todo ello, el feminismo a partir de los años sesenta, y como en ningún otro movimiento social, creció combinando dialécticamente teoría/praxis y praxis/teoría (Ballarín, Gallego y Martínez, 1995: 16). De este modo la política feminista comenzó a entenderse también como crítica académica (Moltó, Campillo y Martínez Benlloch, 2005: 67). Una tarea ineludible a llevar a cabo en el marco de «una universidad que no se percibe a sí misma como institución que

discrimina y que vive inmersa en el espejismo de que el conocimiento es neutro y de que se trata de un espacio meritocrático en el que no existen desigualdades» (Pérez Fuentes y Andino, 2005: 92). Esta percepción ha comenzado a cambiar en los últimos años, aunque no de una manera generalizada ni homogénea en todas las universidades, con la aprobación de planes de igualdad como consecuencia de la creación de las denominadas unidades de igualdad encaminadas a revertir las desigualdades existentes.

En este trabajo se atiende de manera especial al caso del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid porque fue pionero en el marco de las universidades españolas a finales de los setenta. Desde sus inicios sirvió de inspiración a otros centros feministas homólogos creados posteriormente. Se analizan algunas de sus contribuciones en la tarea de transformación del conocimiento y el cambio de la propia universidad. Se analiza también la creación en 2009 de la Unidad de Igualdad de Género como organismo encargado de diseñar las políticas de igualad en la universidad. Se resalta la importancia de la retroalimentación de ambas instituciones en un contexto en el que pese a los muchos avances se producen paradojas y contradicciones que impiden el avance deseado. Por último, se señalan algunos retos que es ineludible afrontar.

Transformación del conocimiento como exigencia feminista. Breve memoria del contexto

Con el fin de clarificar la creación de espacios de investigación feminista en las universidades es preciso destacar que en 1979 se celebraron en la Universidad Autónoma de Barcelona las I Jornadas del Patriarcado, donde se estableció el Seminari d'Estudis de la Dona (SED). Durante el año académico 1978-1979 un curso de Humanidades Contemporáneas sería la presentación pública del Seminario de Estudios de la Mujer (SEM) en la Universidad Autónoma de Madrid. En 1980 una financiación para una investigación en Antropología dio origen en 1981 al Seminario de Estudios de la Mujer en el País Vasco. En 1982, en la Universidad de Barcelona se creó el Centre d'Investigació Historica de la Dona (CIHD), que nació con el objetivo general de estudiar la vida de las mujeres y de contribuir a la transformación del saber científico y las prácticas académicas (Ortiz, 2005: 42). Todas estas iniciativas respondían, sin duda, a una misma necesidad, un mismo impulso y convicción colectiva, la de transformar el

conocimiento sobre las mujeres y el conocimiento mismo, transformar la universidad y la sociedad. Estos cuatro centros pioneros se desarrollaron de formas completamente diferentes y ejemplifican la diversidad de procesos que tuvieron lugar en los distintos contextos, políticos y académicos.

Según el *Libro Blanco de Estudios de las Mujeres* en las universidades españolas (Ballarín, Gallego y Martínez Benlloch, 1995), la progresiva consolidación democrática, con el desarrollo legislativo y modernizador de las estructuras de la sociedad y también las universitarias, fue una oportunidad para el desarrollo del feminismo dentro y fuera de la academia. La creación de un organismo específico para los derechos de las mujeres, el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, y la Ley de Reforma Universitaria (LRU), ambos de 1983, fueron instrumentos positivos para la expansión de los estudios de la mujer. La LRU, con todas sus insuficiencias, abrió algunas posibilidades para el profesorado femenino universitario. Su presencia, meramente simbólica hasta entonces, aumentó hasta constituir entre un 25% y un 30% del profesorado permanente, sobre todo en el cuerpo de titulares de escuela universitaria y de universidad. Este contexto, más la entrada de España en la UE en 1985, fue un escenario favorable para la creación de nuevos centros feministas de investigación que se crearon en las universidades españolas desde mediados de los ochenta hasta los noventa.

La mencionada Ley de Reforma Universitaria que entró en vigor en 1986 y que tuvo como objetivo conseguir la organización democrática de la universidad y su modernización científica, así como el intento de lograr una mayor conexión entre universidad y sociedad, fue el marco normativo que permitió que las integrantes del Seminario de Estudios de la Mujer (SEM) de la UAM trabajaran para convertirlo en instituto oficial de investigación con el fin de lograr su institucionalización en el seno de la universidad ya que la ley contemplaba la posibilidad de crear institutos universitarios de investigación. Un proceso que culminó en 1989 con la aprobación del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) por la Junta de Gobierno de la UAM, y en 1993 se aprobó finalmente a través de real decreto por el Consejo de Ministros, convirtiéndose en el primer Instituto de Estudios de la Mujer del Estado español.

Es ampliamente reconocido en el ámbito de la investigación feminista en nuestro país el empeño personal de la socióloga y economista María Ángeles Durán de abrir un espacio de reflexión y crítica al conocimiento que fue consolidando las actividades del Seminario de Estudios de la

Mujer en la Universidad Autónoma de Madrid. Su vinculación al IUEM a lo largo de estas décadas ha seguido generando iniciativas perdurables y altamente innovadoras para el instituto pese a su pertenencia académica al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) como profesora de investigación. Hay que estacar su libro *Liberación y utopía* (1982) como una de las obras pioneras en la crítica feminista del conocimiento en España. En dicha obra reunió los trabajos de prestigiosas investigadoras de diversas disciplinas, a quienes les preocupaban los problemas metodológicos y epistemológicos en sus respectivas áreas de estudio y a las que unía la convicción de la importancia del cultivo de la ciencia para la liberación colectiva. En el prólogo, Durán da cuenta de la lucidez colectiva que genera en el panorama transnacional la irrupción e incorporación de las mujeres al mundo de la cultura institucional y académica. En sus primeras manifestaciones, el acceso a la autoconciencia tomó la forma de un extrañamiento, de un malestar intelectual. Se hacen evidentes, casi de golpe, la parcialidad de los saberes recibidos, la inutilidad de los métodos al uso para el conocimiento de las realidades que se consideran imprescindibles, la carencia de medios de transmisión de esos nuevos conocimientos. No se podía esperar, a su juicio, que la presencia de las mujeres en la universidad fuera una eterna escena de repetición, es decir, una «reproducción obediente» (1982: 11). La construcción histórica de la ciencia y la imposibilidad de neutralidad se pone de manifiesto en las propuestas para su renovación desde una perspectiva no sexista.

Esta renovación intelectual se puso de manifiesto durante décadas en la profusa producción científica de las investigadoras de diversas disciplinas y que tuvieron también en el SEM primero y en el IUEM posteriormente un foro de encuentro internacional y nacional a través de proyectos de investigación, seminarios y especialmente de las Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinaria que desde 1981 hasta la actualidad se celebran bianualmente en torno a un tema monográfico y que año tras año se publican conformando una nutrida colección de libros que supera la treintena de volúmenes. La fecha de 1981 como punto de arranque de las I Jornadas es significativa porque fue un siglo antes, en el año 1881, cuando una mujer obtuvo por primera vez el grado de licenciatura en una universidad española. Así, en el centenario de aquel acontecimiento cobró especial alcance que en la Universidad Autónoma de Madrid se constituyera un espacio académico cuyo propósito era impulsar un conocimiento crítico sobre la herencia científica recibida a la vez que promoviera la

búsqueda de nuevos paradigmas que hicieran posibles los cambios de las mujeres en la estructura social (Maquieira, 2005: 335).

Con ocasión del Encuentro de las Unidades de Igualdad celebradas en la Universidad Autónoma de Madrid en mayo de 2016, María Ángeles Durán fue invitada a impartir la conferencia inaugural y volvía a plantear la no neutralidad de la ciencia, los sesgos y omisiones que conlleva y los retos que quedan por delante. Apelaba a las unidades de igualdad en general y en particular a la Unidad de Género de la UAM y al IUEM a renovar el compromiso con la función de instaurar y promover nuevos valores en la producción de la ciencia y que la igualdad esté presente de forma transversal en la producción, transmisión y recepción del conocimiento. Destacó, tomando como referencia sus muchas y excelentes investigaciones sobre los usos del tiempo, la cuantificación de los costes del cuidado y de la enfermedad, la escasa transformación de la economía tradicional, que invisibiliza el trabajo no remunerado (desarrollado por las mujeres), y esto afecta de forma directa a las políticas de sanidad, jubilación, educación, transporte y/o alimentación (Durán, 2017). A su juicio, el cuidado que sigue recayendo en las mujeres es la condición para que otras personas puedan ser libres para cubrir sus aspiraciones.

De este modo, el análisis de los sesgos de género en la práctica científica sigue siendo una tarea muy relevante y forma parte de una tarea colectiva que va arrojando importantes logros pero que no puede darse por concluida. Sesgos que exageran o ignoran las diferencias; los sesgos de género en las prioridades científicas; en los modelos teóricos y en las preguntas de investigación; en el planteamiento de las hipótesis y en la definición de variables; en los diseños y muestras empleadas; en la situación experimental; en la recogida y análisis de datos; en la interpretación de resultados y su publicación (García Dauder y Pérez Sedeño, 2017).

Paralelamente, debemos destacar en la sociedad española el cambio experimentado y protagonizado por las mujeres en los últimos cuarenta años en todos los ámbitos de la realidad social: educativa, familiar, sexual, laboral y política. Una manifestación ha sido su incorporación a los estudios universitarios y a la carrera docente e investigadora. Este hecho ha sido consecuencia y a la vez causa de cambios más amplios en la sociedad como la opción por la crítica al conocimiento recibido y la voluntad colectiva de su transformación como un aspecto clave —tanto teórico como político— del proyecto emancipatorio del feminismo. Superar un orden político de desigualdad y dominación requiere una transformación epis-

temológica, la creación de nuevas categorías de análisis, de preguntas que estaban silenciadas o sin formular, de nuevas gafas cognitivas para observar el mundo, interpretarlo, poner nombre a lo innombrado, elaborar teorías explicativas de la desigualdad y alternativas feministas para una nueva sociedad. Con esta convicción surgió el denominado feminismo académico en las universidades españolas, que, junto con otras fuerzas feministas, promovió el cambio que estamos reseñando fuera y dentro de las instituciones académicas.

Estos cambios produjeron importantes transformaciones normativas y cambios económicos y políticos. Sin duda, la aprobación de la Ley de Igualdad en 2007 marcó un acontecimiento clave en la sociedad española al situar la igualdad como eje y exigencia de justicia e indicador de la calidad democrática. Fue el inicio del desarrollo de las políticas de igualdad en todos los niveles de la organización del país: a nivel estatal, autonómico y local, al tiempo que se adecuaba y cumplía con los compromisos internacionales contraídos. La creación de las unidades de igualdad en las universidades es una obligación señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como también en la Ley Orgánica de Universidades. Con este objetivo, diversos documentos oficiales de la UAM, y en la página oficial de la Unidad de Igualdad, que cambió su denominación por Igualdad de Género, mencionan de manera recurrente que la UAM es una universidad comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que la consecución de la misma es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. Este compromiso se materializa en la constitución del IUEM en el año 1993 tras una sostenida labor de investigación desde 1979. También se menciona la creación del Observatorio de Género en 2007, que elaboró el *I Diagnóstico sobre la Igualdad*.

En diciembre de 2009 se creó en la UAM la Unidad de Igualdad, articulada en el organigrama de la universidad en el marco del Vicerrectorado de Cooperación y Extensión Universitaria, con el objetivo de elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra universidad y coordinar las acciones específicas que se han de desarrollar en los distintos órganos y servicios universitarios, es concebida como una estructura de la universidad para el desarrollo de las políticas a desplegar en todos los ámbitos universitarios. Es importante señalar que el II Plan de Igualdad (2015-2018) asume conceptualmente la desigualdad de género como un aspecto estructural de la organización

social y también de la institución (Maquieira, 2010), y, por tanto, requiere una intervención de carácter transversal en las diversas instancias de la organización universitaria que se desarrolla a través de cinco ejes, con sus respectivos objetivos específicos, acciones y responsables de la gestión e implementación. Estos son: 1) creación de una cultura de igualdad, 2) igualdad en el trabajo, 3) docencia, 4) investigación, y 5) participación en la toma de decisiones y en los diferentes niveles de la toma de decisiones.

Quiero destacar también, y en relación con el propósito de esta comunicación, la retroalimentación entre los objetivos y acciones del II Plan de Igualdad y la coparticipación del IUEM en el mismo, aunque respetando las áreas de actuación de cada ámbito institucional. Una demostración de esa sinergia ha sido la participación de ambas instituciones en el diagnóstico de la desigualdad en la universidad, así como el nombramiento de sus directoras entre integrantes destacadas del IUEM.

Otro de los aspectos de esa retroalimentación y la importancia otorgada a la transformación del conocimiento se manifiestan en los objetivos del Plan dedicado a docencia e investigación que tiene como entidad responsable de la implementación al Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) junto con los vicerrectorados competentes en la gestión de los mismos. Entre los objetivos del plan señalo los siguientes: fomentar la óptica de género en los estudios de grado; consolidar los estudios de género en los programas de posgrado; crear materiales docentes ajustados a la ley de igualdad y los objetivos referidos a investigación; promover la presencia activa de mujeres en la investigación; incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación, y difundir las investigaciones realizadas desde un enfoque de género.

Destaco este hecho porque el Instituto Universitario de la Mujer de la UAM es el único instituto de investigación mencionado explícitamente con cometidos específicos en el desarrollo del plan al mismo nivel que los órganos centrales de la política de la institución. Este hecho, se debe, sin duda, al reconocimiento de la trayectoria acreditada del IUEM en la creación, transmisión, difusión del conocimiento y su papel transformador en nuestra universidad y en su transferencia a la sociedad. Algunas de cuyas iniciativas reseñaremos en el siguiente apartado y que constituyen las señas de identidad y perfil de la institución a lo largo de décadas.

Algunas iniciativas transformadoras desde el IUEM

En este apartado solo me referiré al IUEM por ser fiel al propósito de esta comunicación, pero es ineludible resaltar que en las últimas cuatro décadas se han consolidado los estudios de género en las universidades del Estado español con programas de investigación y docencia en este campo de gran relevancia y prestigio acad*émico*, como ha quedado documentado con solvencia (Ortiz *Gómez et alii*, 1999).

De todos modos, las iniciativas a las que me referiré e impulsadas desde el IUEM pueden considerarse hitos en el avance de la transformación del conocimiento en clave feminista que trascienden el marco de nuestra propia universidad porque han sido también el producto de una tarea colectiva generada junto con otros grupos de investigación y centros homólogos tanto en el ámbito internacional como con colegas de otras universidades del Estado español. Mencionaré seis de entre las diversas iniciativas por su continuidad e impacto.

En primer lugar y, como hemos mencionado anteriormente, las Jornadas Internacionales de Investigación Interdisciplinaria cuya primera edición se celebró en 1981, porque con ellas se hizo visible la apuesta colectiva de una nueva comunidad académica que, pese a todas las dificultades en hacerse escuchar y obtener reconocimiento, expresaba su convicción en la capacidad de renovación de la universidad a través del desarrollo de unos conocimientos sin sesgos sexistas y capaces de alentar un futuro no discriminatorio. Esta apuesta colectiva solo podía lograrse a un largo plazo, por eso aquellas primeras Jornadas también pueden considerarse un hito en cuanto desencadenante de nuevas decisiones y posibilidades (Maquieira, 2005).

Las jornadas se convirtieron en una cita bianual, desde entonces hasta la fecha, a través de las cuales se ha ido construyendo la genealogía de un nuevo conocimiento en expansión que ha tenido como referente la labor pionera de aquellas que abrieron caminos y que fueron el germen de otros centros homólogos al nuestro en otras universidades y donde las que entonces eran jóvenes estudiantes o profesoras se han transformado en reconocidas docentes e investigadoras. Las sucesivas jornadas han demostrado el efecto multiplicador de los foros abiertos al debate en torno a temas monográficos abordados desde perspectivas interdisciplinares abiertas a la sociedad y a la vida política.

Los textos de esos encuentros han dado origen a una colección de libros del IUEM, casi cuarenta volúmenes que hasta hoy constituyen, en papel y digitalizados, la huella de esa lucidez colectiva que transformó el malestar de la cultura en insumisión intelectual y generó un enorme caudal intelectual. En sus páginas han quedado fijados los cuestionamientos epistemológicos y metodológico del conocimiento heredado en las diversas disciplinas; están también presentes las discusiones sobre la construcción de las diversas teorías feministas a través del tiempo; los resultados de investigaciones que ponen de manifiesto la contribución de las mujeres al bienestar; la transformación social y política en diversos contextos históricos y socioculturales y los ejes temáticos innovadores que han aglutinado a académicas y profesionales de ámbito nacional e internacional. Asimismo, también en la colección se publican los resultados de algunas de las investigaciones realizadas en el instituto.

La segunda iniciativa es el Premio Ángeles Durán de Innovación Científica en Estudios de las Mujeres y del Género creado en el año 2004, coincidiendo con el 25 aniversario del IUEM. Se creó por expreso deseo de la doctora María Ángeles Durán, con el fin de incentivar la investigación y la creatividad individual y colectiva desde la perspectiva de género, y para ello donó la aportación económica del premio de Investigación en Ciencias Económicas, Sociales y Jurídicas Pascual Madoz, que había recibido en el año 2002. No fue fácil convencer a María Ángeles de que el premio llevara su nombre por coherencia con lo que defendíamos en el plano teórico, es decir, la necesidad de reconocimiento de las trayectorias de las mujeres y su individuación sin menoscabo del proyecto colectivo, que, por el contrario, lo refuerza. Aceptó que así fuera y desde entonces la convocatoria y la entrega del premio se lleva a cabo, cada dos años, haciéndola coincidir con la celebración de las Jornadas Interdisciplinares de Investigación.

Se han celebrado ocho ediciones, la última en el año 2016, y se han presentado más de 600 obras provenientes de España y América Latina dado que hasta el momento solo se admiten trabajos en español. Las excelentes obras presentadas y las trayectorias de personas y equipos muestran la creatividad de una comunidad científica en este campo de estudios que prestigia el premio y nos compromete a seguir trabajando por su continuidad, porque esta nutrida demanda refleja la identificación con un premio asociado a un nombre y a una trayectoria institucional convertidos en referente de investigación de calidad.

La tercera iniciativa hace referencia al Máster Universitario de Estudios Interdisciplinares de Género, que el IUEM ofrece desde 2005 en respuesta a las demandas de expertas/os en la materia que desean investigar, diseñar y aplicar políticas de igualdad con el fin de lograr una sociedad más igualitaria. En los últimos años el modelo que se ha consolidado mayoritariamente en muchas universidades es el modelo de la especialización intensiva, que puede ser más generalista dentro del marco de los estudios de género o más centrado en algún aspecto, como la violencia de género, las políticas públicas o género y desarrollo.

En la Universidad Autónoma de Madrid los objetivos del máster se encuadran dentro de la formación en la promoción de la igualdad de género que demandan las políticas comunitarias europeas, la legislación nacional y autonómica, así como los compromisos internacionales en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. La matrícula en el máster se ha mantenido en torno a cuarenta estudiantes cada curso académico.

En el modelo adoptado de especialización intensiva, recogido en los másteres de Estudios Interdisciplinares de Género, se analiza e incorpora el acervo de los estudios de género y la teoría feminista en las distintas áreas de conocimiento (historia, economía, ciencias de la salud, antropología, filosofía). Se proponen una revisión crítica del conocimiento heredado (lo que implica una labor de deconstrucción) y una tarea de construcción de modelos alternativos que reconfiguren los marcos teóricos habituales. En este modelo se profundiza, pues, en el análisis de género, procurando un conocimiento experto en el mismo. El alumnado adquiere una profesionalización y especialización en género que de otra manera serían muy difíciles de alcanzar.

¿Qué es lo que han aportado los estudios de posgrado de género? En primer lugar, han producido nuevas aproximaciones a viejas cuestiones. Frente a un saber eminentemente androcéntrico, los estudios de género han sacado a la luz la falsa neutralidad y el falso universalismo de muchos paradigmas teóricos. En segundo lugar, y puesto que los posgrados tienen un fuerte componente de capacitación profesional, nos han permitido incidir directamente en el cambio social, mediante la formación de profesionales que desde su incorporación al mundo laboral podrán trabajar como expertas y expertos en promover la igualdad entre mujeres y hombres. Por último, y ligado a esto último, mediante los posgrados de género se han creado nuevas identidades públicas profesionales que incidirán en la

sociedad como agentes de un saber crítico que postula la igualdad entre mujeres y hombres.

Pero más allá de esta constatación, se ha planteado como tarea a corto plazo recabar más datos sobre la empleabilidad de las/os egresadas/os, atendiendo a los siguientes aspectos:

- Detectar nichos de trabajo que requieran expertas en igualdad.
- Analizar los resultados de la presencia en el mercado laboral de profesionales con formación en género y los efectos de cambio social.
- Valorar la incidencia de la aplicación de la LO de Igualdad (LO 1/2004) y los cambios legislativos en las trayectorias profesionales.
- Investigar si los/as empleadores/as han considerado relevante la formación en género para el puesto de trabajo
- Hacer visibles los posibles obstáculos y resistencias a la igualdad en las trayectorias profesionales

Merece la pena comentar que los estudios previos del alumnado que se matricula en el máster de manera mayoritaria hasta el momento son Trabajo Social, Educación, Antropología, Ciencia Política, Derecho, corresponden precisamente a aquellos campos más relacionados con la intervención y la transformación social y también con aquellas áreas de conocimiento donde los estudios de género han tenido un fuerte desarrollo (Sánchez Muñoz, 2017).

La cuarta iniciativa es el Doctorado Interuniversitario en Estudios Interdisciplinares de Género, que constituye una apuesta novedosa por su formato y la dinámica docente e investigadora, basada en la articulación de distintos grupos de investigación especializados en estudios feministas y de género y distribuidos por la geografía española. Al mismo tiempo responde a una demanda formativa al máximo nivel de especialización como consecuencia de la trayectoria docente e investigadora de los distintos institutos, seminarios y grupos de investigación que la desarrollan. Participan en este programa ocho universidades (Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Alcalá de Henares, Universidad de Alicante, Universidad de Huelva, Universidad Islas Baleares, Universidad Jaume i Castellón, Universidad de La Laguna, Universidad Rey Juan Carlos) y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

Este programa de doctorado se nutre de las líneas de investigación prioritarias en materia de género que se desarrollan en cada centro de investigación y a la vez fomentan un cruce interdisciplinar y de líneas de trabajo entre los diversos centros especializados en estudios feministas multiplicando su impacto en la formación de las/los doctorandas/os. En el momento actual hay más de 100 tesis inscritas en el programa.

La quinta iniciativa es la asignatura transversal «La igualdad de género en la sociedad contemporánea» que se dirige a las/los estudiantes de grado de cualquier titulación como asignatura optativa y con reconocimiento de créditos, a través de la cual se pretende dar a conocer las complejidades del mundo globalizado y el alcance de las desigualdades entre mujeres y hombres. Esta asignatura ofrece una aproximación interdisciplinar al estudio de los problemas más relevantes y las respuestas y explicaciones que se van elaborando desde el amplio campo de la investigación feminista.

En definitiva, se pretende abordar y alcanzar una verdadera perspectiva transversal de los estudios de género, tanto a nivel de grado como de posgrado, incidiendo expresamente en aquellas áreas de conocimiento en las que tradicionalmente ha habido una desatención hacia los mismos. Lograrlo es una tarea en la que debe implicarse la comunidad académica universitaria para corregir los déficits en la inclusión de las mujeres como objetos y sujetos del conocimiento.

La sexta y última iniciativa es la Cátedra UNESCO Red Unitwin en «Políticas de Género e Igualdad entre Mujeres y Hombres», que nació en noviembre de 2009 mediante convenio de la Dirección General de UNESCO y el rector de la Universidad Autónoma de Madrid. Hay que destacar que es la primera cátedra UNESCO de la UAM y la primera con el objetivo de igualdad de género en todo el Estado español. Fue producto de la larga y sólida trayectoria del IUEM, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, del apoyo de la UAM a las iniciativas del instituto y del reconocimiento a las investigaciones de la Dra. María Ángeles Durán, a quien desde instancias nacionales e internacionales se le propuso la solicitud de dicha cátedra.

La cátedra se inscribe en el programa Unitwin que UNESCO creó en 1992 para los centros de enseñanza superior. UNITWIN, abreviatura de University Twining and Networking (hermanamiento e interconexión de universidades), es un instrumento para desarrollar competencias en instituciones académicas mediante el intercambio de conocimientos im-

pulsando la solidaridad internacional. Propicia la cooperación norte-sur-sur y la conexión entre universidades como factor de desarrollo.

El programa UNITWIN de cátedras UNESCO fue concebido para fomentar la investigación, docencia y el desarrollo de programas en las esferas de competencia de UNESCO mediante la creación de redes que promuevan la formación y movilidad universitaria. Se trata de promover la circulación transfronteriza del conocimiento a través de la docencia y la investigación. En 2007 el Consejo Ejecutivo de UNESCO dio un nuevo impulso a este programa exhortando a la creación de unidades amplias interdisciplinares capaces de afrontar los retos del mundo actual y haciendo énfasis en su función de laboratorios de ideas y puentes que articulen los círculos universitarios y de investigación, la sociedad civil, las comunidades locales y los responsables de políticas.

En este marco la cátedra de la UAM participa activamente en la Red Global de Cátedras UNESCO en Estudios de Género desarrollando publicaciones digitales, documentos, encuentros para promover contribuciones estratégicas al Programa General de UNESCO y al Plan de Acción de Igualdad de Género. Se mantienen líneas de colaboración con otras cátedras UNESCO de la Red Unitwin de España a través de seminarios, jornadas y cursos dedicados al análisis y propuestas de aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La interconexión con otras universidades se produce también a través de proyectos de investigación europeos y nacionales.

Paradojas, contradicciones y retos

Lograr la igualdad de género en el marco de las universidades y cuestionar las bases patriarcales de la docencia y la investigación es un proceso de largo aliento que en su transcurrir se encuentra con muchos obstáculos, resistencias y contradicciones. Algunas de esas resistencias son de carácter ideológico con comportamientos reactivos en lo personal y colectivo ante los procesos de cambio impulsados desde el feminismo académico. En otros casos se debe a las inercias de una institución diseñada sobre otras reglas de juego, con un tipo de organización institucional y estructural que reproduce la desigualdad a través de múltiples mecanismos sutiles, y muchas veces invisibles, enraizados en los procedimientos de rutina de la institución.

Sea por unos motivos u otros, la consecuencia es que se presentan paradojas y contradicciones que nos revelan la complejidad del funcionamiento de la institución ante los procesos de cambio que demandan la igualdad como objetivo fundamental y ponen de relieve algunas dificultades para la consecución de dicho objetivo. Fijarse en las paradojas y contradicciones permite explorarlas como oportunidades y potencialidades para articular formas alternativas de acción política y académica. Las universidades son producto de la acción social, procesos que se construyen día a día, y lejos de ser ámbitos académicos descontextualizados, podemos contemplarlas también como espacios de lucha sobre sus reglas y normas, sobre sus significados, prácticas y propuestas organizativas y de trabajo. Desde esta perspectiva, señalaré algunas paradojas que atraviesan los procesos de cambio que estamos viviendo.

La primera de ellas hace referencia al desarrollo de un marco normativo muy importante en materia de igualdad y al mismo tiempo su incumplimiento en el momento crucial de la reorganización docente en el denominado proceso de Bolonia. La paradoja quedó patente en el establecimiento de las titulaciones de grado y posgrado como consecuencia del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior que tuvo un origen destacado en la Declaración de Bolonia firmada por 29 ministros de Educación europeos y que da nombre al que se considera proceso de Bolonia. En dicha declaración se sientan los fundamentos del nuevo espacio de educación superior, que ha finalizado su implementación en el año 2010.

Como hemos visto en el apartado anterior, en el curso 2005-2006 se inició en la UAM el Máster en Estudios Interdisciplinares de Género (MEIG). En ese momento la introducción en las universidades de estudios de posgrado especializados en género y teoría feminista se producía en una confluencia de circunstancias en la que las nuevas medidas legislativas eran causa y a la vez consecuencia de la acción de los movimientos de mujeres y del feminismo académico desplegado en las universidades. A nivel legislativo, la LO 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su art. 4.7 establecía que «las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal». Y la LO 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 25.1 señalaba: «En el ámbito de la educación superior, las administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre

mujeres y hombres». Por consiguiente, el marco legislativo, tanto nacional como europeo, propiciaba e impulsaba la institucionalización de la docencia e investigación en igualdad entre mujeres y varones y los posgrados de género.

De otro lado, estos posgrados se ponían en marcha prácticamente al mismo tiempo que se daba la reconversión de las antiguas licenciaturas en los nuevos grados dentro del proceso de Bolonia. Como se ha podido constatar, en muchas universidades en las que las antiguas licenciaturas tenían asignaturas específicas de género en todas las áreas de conocimiento, aunque la mayoría de ellas reconocidas como asignaturas optativas (Ortiz Gómez, 1999), el proceso de Bolonia supuso un importante retroceso, ya que condujo a la reducción de materias que imponían los nuevos grados, que se tradujo en una desaparición de las asignaturas de género o una muy notable reducción de las mismas. Si bien el Plan Bolonia optaba por la transversalidad en materias como la igualdad entre mujeres y hombres, en la práctica dicha transversalidad se quedaba en una fórmula escrita para las memorias de aceptación de los nuevos planes de estudio ya que la Agencia Evaluadora de la Calidad (ANECA), organismo encargado de aprobar los planes de estudios, debía dar el visto bueno a dicha formulación, sin que hubiese una indagación y seguimiento posterior que valorara el cumplimiento de la normativa establecida.

Por consiguiente podemos concluir que en el momento de entrar en escena los másteres de Género, nos encontramos con una situación que no dejaba de ser paradójica: por una lado, la existencia de un marco normativo muy avanzado y políticas públicas de igualdad que instaban a las universidades a la inclusión de estudios especializados de género a nivel de grado y posgrados específicos, y, por otro lado, una dejación de las universidades en el cumplimiento efectivo del nuevo marco legislativo (Sánchez Muñoz, 2017). La lucha entre departamentos y facultades por conseguir cuotas de asignaturas y créditos como expresión del poder académico fue la causa de la exclusión de las asignaturas de género en los planes de estudio que con mucho esfuerzo se habían logrado incorporar. Esta exclusión afectó, como es lógico, a personas concretas, expertas en materia de género y que desarrollaban esa docencia. Está pendiente, como tarea inexcusable, documentar y hacer visible esa microhistoria de exclusiones en el interior de cada universidad y que manifiesta las relaciones de poder en los departamentos, áreas de conocimiento y facultades.

Otra paradoja conectada con la anterior tiene que ver con el tipo de innovación organizativa y académica producto de la interdisciplinariedad de la docencia y la investigación que surgen desde los centros especializados en estudios feministas y de género. La innovación se encuentra con una organización de la universidad en torno a los departamentos a través de los cuales se establecen decisiones clave para la distribución de la docencia, el reclutamiento del profesorado y la adjudicación de plazas docentes. Los estudios de género, organizados en la mayoría de las universidades como institutos de investigación, seminarios o centros, pero no como departamentos, se encontraron fuera de un juego que, en lugar de privilegiar la interdisciplinariedad, primaba la lógica de conocimientos estancos, de acuerdo con las estructuras departamentales que siempre habían funcionado en la universidad.

Una de las consecuencias de esta situación afecta a la gestión de los posgrados, ya que gran número de universidades carece de personal de administración y servicios para realizar estas tareas, y dado que la docencia que se imparte no pertenece a un departamento concreto, es bastante difícil conseguir, pese a que se trata de enseñanzas oficiales, el reconocimiento de la docencia impartida en el marco del posgrado impulsado desde el instituto, lo cual aumenta la dedicación docente del profesorado sin lograr reconocimiento de su tarea.

A estas dificultades internas en relación con los másteres interdisciplinares de género se suman otras externas que tienen que ver con la evaluación de los mismos. Las evaluaciones de los posgrados se llevan a cabo por la Agencia Evaluadora, en donde las distintas comisiones evaluadoras se organizan en torno a ramas de conocimiento que llevan a cabo el proceso de evaluación. Sin embargo, en dichas comisiones no hay expertas/os en estudios de género, de tal manera que la evaluación se centra solo en aspectos formales y muchas veces contraproducentes pero sin entrar en cuestiones sustantivas. Desde los institutos, centros y seminarios de estudios de género hemos venido demandando de manera reiterada a la Agencia Nacional Evaluadora la inclusión de expertas/os en género en las distintas comisiones de evaluación.

La tercera paradoja se centra en el modelo de *especialización intensiva* interdisciplinar, es el que finalmente se ha consolidado a pesar de las dificultades señaladas. Pero como hemos visto, el modo de creación y transmisión del conocimiento saca a la luz las inercias asentadas en las universidades en torno a los departamentos como compartimentos estancos pero que son las unidades de gestión y docencia en torno a las cuales se organiza la universidad.

Al mismo tiempo, paradójicamente, en nuestra propia universidad y en otras se alienta la interdisciplinariedad académica e investigadora como criterio de excelencia siguiendo las propuestas y objetivos emanados del Espacio Europeo de Investigación, creado como un área unificada que permita la movilidad e interacción entre las/los investigadores y programas de investigación, capaces de afrontar grandes retos de nuestras sociedades actuales, y, a través de consorcios a escala mundial, generar iniciativas internacionales para resolver los problemas globales. Conviene no olvidar que esta unión para la innovación se centra en cinco prioridades, y una de ellas es la igualdad de género, y la perspectiva de género, para fomentar la excelencia científica. Asimismo, el Programa Horizonte 2020 de investigación, cuya ejecución es en el periodo 2014-2020, gira en torno a tres prioridades, una de las cuales es afrontar los retos sociales, y de manera transversal aboga por la ampliación de la participación en la creación de ciencia, y por ello se defiende la «ciencia con y para la sociedad».

Asimismo, la visión estratégica del Espacio Europeo de Investigación adoptada en 2010, y que ha de cumplirse a lo largo de la década, pretende romper la segregación horizontal y vertical que hoy existe en la ciencia europea y también en la española. La excelencia y la innovación científica para hacer frente a los grandes retos requieren utilizar todos los talentos sin exclusiones, y por ello es preciso desarrollar políticas de género para suprimir los sesgos y promover la excelencia (Sánchez de Madariaga, 2011).

Como hemos visto, la situación de exclusión en la práctica de las asignaturas de género en grados y posgrados presenta una notable paradoja, ya que se estaba dando cuando simultáneamente se desarrollaba una alta producción científica y académica de los estudios feministas y de género en nuestro país, así como un importante reconocimiento y visibilidad pública. Desde los años ochenta y noventa, tal como han puesto de manifiesto distintas publicaciones relevantes, se podía constatar una proliferación de centros universitarios especializados en dicha temática. Desde entonces, además de implantar estudios de género en posgrados generalistas y en los interdisciplinares focalizados en temáticas específicas, se han realizado importantes investigaciones en el marco del Plan Nacional de Investigación. Con este plan se consiguió la creación de un área temática de «Feminismo y Estudios de Género» (FEM) que ha posibilitado el impulso de la investigación de calidad y la interconexión con otros equipos de investigación tanto en la geografía nacional como internacional. Esta red G-Net es un buen ejemplo de ello.

Según lo dicho hasta ahora, estamos, pues, en un escenario complejo, de fuerzas de cambio contradictorias, de forcejeo entre lo viejo y lo nuevo, que generan paradojas y tensiones, pero son procesos abiertos sobre los que podemos actuar y estamos bien pertrechadas, ya que desde hace muchas décadas, como hemos visto, defendemos y practicamos muchos de los criterios que hoy se consideran la clave de la excelencia académica, la justicia y el bienestar para las sociedades del siglo XXI en la era global del conocimiento.

Ante esta realidad que nos plantea muchos desafíos, es ineludible impulsar desde los correspondientes vicerrectorados, unidades de igualdad e institutos universitarios de Estudios de Género medidas para corregir los déficits y las paradojas que hemos señalado. Desde el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer y la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Madrid nos hemos planteado dar respuesta a los siguientes retos, aunque trascienden el estricto marco de una sola institución:

- Reforzar la retroalimentación y la sinergia del IUEM y la Unidad de Igualdad y los vicerrectorados competentes para alcanzar una incorporación transversal de los estudios de género tanto en los grados como posgrados con reconocimientos de créditos.
- Introducir asignaturas o módulos de perspectiva de género en cada posgrado, tanto en ciencias sociales y humanidades como en ciencias experimentales.
- Incorporar a la formación continua del profesorado la igualdad de género como línea estratégica de la innovación docente con reconocimiento en las puntuaciones del baremo para su promoción académica.
- Presencia de los estudios de género en las convocatorias competitivas de investigación (europeas, nacionales, autonómicas y propias de las universidades).
- Participación activa y coordinada en las asociaciones de investigadoras y docentes para promover alternativas y demandar de los poderes públicos nacionales y europeos el cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad. Destaco por su capacidad de aglutinar e incidir la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), la Plataforma de Estudios Feministas y de Género, y la Red de Unidades de igualdad (RUIGEU).

Para afrontar estos y otros muchos retos sigue siendo importante no dejar de preguntarnos y responder a las siguientes preguntas: *quién crea el conocimiento*, *qué conocimiento*, *cómo se produce* y *para qué fines*.

Referencias bibliográficas

Ballarín, P.; Gallego M. T. y Martínez Benlloch, M. I (1995). *Los estudios de las mujeres en las Universidades españolas 1975-91. Libro Blanco*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Durán, M. A. (1982), *Liberación y Utopía*. Madrid: AKAL editor.

Durán, M. A. (2017), «La imposible neutralidad de la ciencia». En C. García Sainz (ed.). *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid (en prensa).

Folguera, P. (1997). «Democracia y cambio social. De la democracia representativa a la democracia paritaria (1975-1996)». En E. Garrido (ed.). *Historia de las Mujeres en España* (pp. 549-571). Madrid: Síntesis.

García Dauder, S. y Pérez Sedeño, E. (2017). *Las «mentiras» científicas sobre las mujeres*. Madrid: Catarata.

García Sainz, C. (ed.) (2017). *Unidades de Igualdad. Género y Universidad.* Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Maquieira, V. (2005). «El IUEM entre dos siglos: lugares de la memoria y la acción». En V. Maquieira *et alii*. *Democracia, feminismo y universidad en el siglo xxi* (pp. 331-356). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Maquieira, V. (2010) «Sistema de Género: Innovación del conocimiento para el progreso en Igualdad». *RIEV* (pp. 151-173). Bilbao: Eusko Ikaskuntxa.

Moltó, M. L; Campillo N. y Martínez I. (2005). «Institucionalización de los estudios de género en la Universitat de València (1986-2004)». En V. Maquieira *et alii*. *Democracia, Feminismo y Universidad en el siglo xxi* (pp. 63-75). Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Ortiz Gómez, T. *et al.* (1999). *Universidad y Feminismo II. Situación de los Estudios de las Mujeres en los años 90*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Pérez Fuente, P. y Andino, S. (2005). «Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco». En V. Maquieira *et alii*. *Democracia, Feminismo y Universidad en el siglo xxi* (pp. 91-104). Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Sánchez de Madariaga, I. (2011). «Políticas de Género en la Ciencia. Suprimir sesgos y promover excelencia». En *Libro Blanco 2011: situación de las mujeres en la ciencia española* (pp. 4-16). Madrid: Unidad Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación.

Sánchez Muñoz, C. (2017). «Los postgrados de Género: Consolidación y retos». En C. García Sainz (ed.). *Unidades de Igualdad: Género y Universidad* (pp. 127-140). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Patricia Mariella Ruiz Bravo López
Pontificia Universidad Católica del Perú

Jimena Sánchez Barrenechea
Pontificia Universidad Católica del Perú-EMULIES

Resumen: El presente documento analiza algunos casos de políticas de igualdad de género en las instituciones de educación superior (IES) y su correspondencia con las desigualdades identificadas en los planes de igualdad o equidad de género de países de América y Europa.

Partimos desde la concepción de las IES como un microcosmos que refleja las relaciones de género y las discriminaciones aún existentes en las sociedades. En ese sentido, y pensando en la necesidad de «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles» (ODS 5), consideramos importante analizar los avances que se están dando en estas materias en las instituciones de educación superior (IES).

Palabras clave: educación superior; igualdad de género; mujeres.

Abstract: This document analyses some examples of gender equality policies in higher education institutions (HEI) and their relationship identified in gender equality national plans of the Americas and Europe.

We part from the conception of the HEIs as micro-cosmos that reflect gender relationships and the prevailing discriminations. In that sense, and thinking in the need to «Adopt and strengthen sound policies and enforceable legislation for the promotion of gender equality and the empowerment of all women and girls at all levels» (SDG 5), is that we consider important to analyze the achievements in these subjects in the higher education institutions.

Keywords: Higher Education; Gender Equality; Women.

Introducción

El acceso de las mujeres a la educación superior ha sido una larga lucha que se extiende hasta la actualidad. Si bien es real que su presencia se ha incrementado en instituciones de educación superior (IES) en distintas partes del mundo, esto no significa que hayamos superado las barreras en el acceso, la permanencia y la culminación adecuada de los estudios. Los planes de estudio siguen teniendo sesgos discriminatorios, las profesiones que se eligen están marcadas por estereotipos de género que alejan a las mujeres de ciertas disciplinas consideradas masculinas y las IES están lejos de ser templos de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las esferas de desarrollo de las personas dentro de las mismas.

Las IES se presentan como espacios interesantes de análisis de las relaciones de género, en tanto no son solamente espacios de aprendizaje donde se busque el desarrollo de capacidades de las personas, sino que también son espacios en los que se expresa la diversidad de relaciones humanas presentes en el mundo social y, en este sentido, se convierten en un microcosmos en el que se pueden observar, además de los aspectos educativos, las condiciones laborales, la violencia contra las mujeres, el acceso a recursos económicos, el ejercicio del poder y la autoridad, entre otros.

Es por ello que decidimos basarnos en las desigualdades relativas a *a*) brechas y estereotipos de género; *b*) conciliación de vida privada y laboral, y *c*) eliminación de la violencia contra las mujeres (Council of the European Union, 2011) que se presentan en distintos países y que se ven reflejadas en sus planes de igualdad o equidad de género, para poder a partir de las mismas identificar cómo se presentan en las IES y las acciones concretas que estas realizan para superarlas.

Las instituciones de educación superior y la reproducción de desigualdades de género

El Compendio Mundial de la Educación de la UNESCO (Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2011) señala que, a pesar del ingreso masivo de las mujeres en la educación superior e incluso su superación en término de puntuación, evaluaciones y culminación del programa con respecto a los hombres, esto no ha significado necesariamente el acceso en igualdad y representación proporcional

en el mercado laboral, en cargos de liderazgo y toma de decisiones. Es decir, que en las IES no existe aún el acceso igualitario de las mujeres a la docencia, a la investigación y, en general, a puestos de liderazgo y toma de decisiones (Ruiz Bravo, Alegre y Fernández), entre otros.

Esta situación ha sido analizada en diversas investigaciones donde se han identificado distintas barreras para las mujeres. Para el caso de las estudiantes, por ejemplo, existe discriminación para el acceso, permanencia y culminación de estudios en carreras científicas, discriminándose a las mujeres tanto durante sus estudios como en su inserción al ámbito laboral (reciben en general remuneraciones menores que los hombres, tienen menores posibilidades de ascender profesionalmente o incluso ocupan menos cargos como investigadoras principales, entre otros) (Andrés, 2011).

Como docentes también se presentan discriminaciones, siendo consideradas como la élite discriminada en tanto las IES constituyen un lugar de acceso privilegiado y donde se conjugan diversas fuentes de poder, por lo que las mujeres deben enfrentar una doble negatividad: enfrentarse a un espacio de élite y pertenecer las mujeres de manera minoritaria a los círculos de poder en general (García de León Vásquez, 1990).

Asimismo, existe literatura diversa sobre las dificultades de las mujeres para acceder a cargos de liderazgo (Hawley, Torres y Rasheed, 1998; Swanson y Witke, 1997, citados en Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015), las mismas que son explicadas por términos como el *techo de cristal* (Saglamer, s. f.; Roldán, 2012, citado en Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015), el *chilly climate* (Saglamer, s. f.) y el *leaking pipeline* (Saglamer, s. f.), entre otros términos que dan cuenta de barreras externas e internas que se presentan como frenos para el desarrollo profesional de las mujeres y su participación en puestos de toma de decisiones.

De la investigación a la acción: políticas de igualdad de género

La igualdad de género puede entenderse como la valoración igual de hombres y mujeres, en la que se cuenta con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades a pesar de las diferencias biológicas que puedan tenerse (MIMP, 2012). Pero el término de igualdad de género no hace referencia únicamente al acceso a oportunidades, sino al ejercicio de los derechos humanos; es decir, a la posibilidad real de poner en práctica

esas oportunidades y de aprovechar el potencial que se tiene dentro de un marco de respeto (MIMP, 2012; UNESCO, 2016).

Para que la igualdad de género pueda realmente ser puesta en práctica, es necesario que se pongan en cuestionamiento la cultura, los valores, los roles tradicionales de género, así como el sistema que genera este orden de género (MIMP, 2012). Se trata entonces de considerar aquellos elementos o constructos creados por la sociedad (UNESCO, 2016) que permiten que prevalezca e incluso se acepte la subordinación de las mujeres (MIMP, 2012). Esto se ve reflejado en las asimétricas relaciones de poder que se presentan en los diversos ámbitos de la vida económica, social, política y cultural (MIMP, 2012). Una dimensión en la que se expresa esta asimetría es la permanencia de la división sexual del trabajo desigual que ha determinado el lugar de las mujeres en el ámbito doméstico con limitado acceso a la economía y la consiguiente falta de autonomía de las mujeres; o en el control de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres; o en la sobrecarga laboral de las mujeres al recaer sobre ellas principalmente las labores del reposición del hogar y cuidado de otras personas, como si el cuidado fuera parte de una cualidad femenina; o en las limitaciones impuestas para la toma de decisiones; entre otros (PLANIG, 2012; UNESCO, 2016). Todo ello impide que los derechos de las mujeres puedan ser ejercidos de manera total, por lo que su erradicación es fundamental para avanzar hacia el desarrollo (UNESCO, 2016).

Los primeros intentos para abordar la desigualdad de género se llevaron a cabo a través de políticas de igualdad de oportunidades. En ellas, se concebía que la igualdad se relaciona con el acceso a los diversos ámbitos de desarrollo de las personas. En estos modelos no se cuestionaba de manera profunda el papel de la mujer en la sociedad, lo que ha conllevado a que las mujeres se incorporen en el mundo público sin generar una recomposición de sus responsabilidades en el entorno al ámbito privado (CEPAL, 2017); es decir, deben seguir cumpliendo sus roles de reproductoras y cuidadoras.

Bajo este modelo, que ha sido adoptado por una gran cantidad de países de la región latinoamericana, se avanzaba hacia una igualdad formal pero no sustantiva; por lo que se impulsaron políticas de acción positiva con la finalidad de corregir las posiciones iniciales de desventaja. Es este sentido, se dio prioridad a las mujeres para poder resolver obstáculos que afectan de manera específica a las mujeres (CEPAL, 2017).

En la actualidad, se presentan ambos tipos de modelos, buscando atender distintas situaciones. Ambas conviven con una tendencia actual que se relaciona con las políticas con enfoque de transversalización, las mismas que buscan ampliar la actuación del Estado generando que la responsabilidad de generar acciones en favor de las mujeres no sea solamente de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, sino que deben asumirse por todos los actores estatales (CEPAL, 2017).

Metodología

El presente artículo parte de una investigación mayor que se viene desarrollando sobre políticas de igualdad de género en el mundo académico. Dicha investigación se realiza desde el enfoque cualitativo de investigación social, usando como método de investigación la revisión documental de políticas nacionales, además de la realización del mapeo, sistematización y análisis de políticas de igualdad de las IES.

De las políticas nacionales a las acciones necesarias en las IES

A partir de la revisión de las políticas de igualdad y equidad de género de Perú, Chile, Colombia y España, identificamos los siguientes componentes que se entrelazan con el entorno de las IES y que se deben trabajar para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

a) Cerrar brechas y combatir estereotipos de género.
   - Acceso, permanencia y culminación de estudios de las mujeres.
   - Fomento de mujeres en carreras consideradas tradicionalmente masculinas y donde se encuentran subrepresentadas.
   - Reducir brechas digitales y tecnológicas para que las mujeres accedan y desarrollen sus capacidades en esta materia.
   - Cambios curriculares y materiales educativos con enfoque de género y que eliminen prácticas discriminatorias y estereotipos de género.
   - Promoción de programas de estudios de género y reconocimiento por entidades competentes.
   - Uso de lenguaje inclusivo.

- Comunicación no sexista, sin reproducción de estereotipos sexistas y promoción de la diversificación de carreras.
- Creación de unidades administrativas para la igualdad de oportunidades.
- Introducir la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.
- Principio de igualdad de trato y de oportunidades para la concesión de ayudas y subvenciones.
- Monitoreo y evaluación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Institucionalizar indicadores (desagregados por sexo, sobre todo para áreas de ciencia, tecnología e innovación).
- Sistemas de información que visibilicen los aportes de las mujeres (historia, ciencias, artes, cultura, deporte, entre otros) y los desafíos y desigualdades que enfrentan (realizar investigaciones sobre la situación de las mujeres en diversos ámbitos, participación, intercambiando información sobre buenas prácticas, proyectos de estudios de género).
- Participación igualitaria en cargos de representación, liderazgo y toma de decisiones, jurados, deportes, investigación, ciencia, tecnología, órganos, consejos, comités, entre otros.
- Incentivos y apoyos a proyectos que fomenten la participación de las mujeres (deportistas y/o equipos femeninos, mujeres en puestos de dirección y cargos de representación, entre otros).
- Construcción y fortalecimiento de capacidades (directivas y predirectivas, profesionales de medios de comunicación para fomentar la imagen igualitaria de las mujeres, sensibilizar sobre las ventajas y beneficios económicos de la participación igualitaria de las mujeres y hombres, entre otros).
- Disminuir la brecha salarial y fomentar la igualdad de pago.
- Estimular y reconocer la presencia de mujeres en equipos de investigación.
- Acceso a cargos, igualdad de oportunidades en contrataciones, y fomento de empleo, realizando acciones donde la tasa de empleo femenino sea baja, asignando cargos con enfoque de género,

eliminando barreras de acceso y permanencia en cargos, y estableciendo procedimientos de selección y evaluación del personal investigador bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Velar por los derechos laborales y la seguridad laboral de las mujeres.
- Promocionar hábitos saludables en la vida personal.

b) Conciliación de vida privada y laboral.
- Racionalización de horarios y uso del tiempo más equilibrado.
- Licencias de paternidad y maternidad.
- Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en tareas del hogar, la familia, hijos e hijas, difundiendo la parentalidad positiva.
- Conciliación de vida privada y laboral.
- Flexibilidad laboral.
- Mejorar la oferta de servicios de cuidado de menores que sea adecuado y de calidad, y en general de infraestructura para el cuidado.
- Concesiones para personas cuidadoras.
- Fomento del derecho al ocio.

c) Eliminar la violencia contra las mujeres.
- Promoción de la salud afectiva, sexual y reproductiva desde la diversidad.
- Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género.
- Prevenir, denunciar y sancionar el abuso sexual y crear ambientes laborales sin hostigamiento sexual.
- Tratamiento adecuado a la imagen de las mujeres en las comunicaciones.
- Inclusión de la población LGTBTTIQ…
- Formación del profesorado y la comunidad en prevención de violencia de género, formación en igualdad y respeto.

Una vez que identificamos y delimitamos las áreas en las que se debe hacer incidencia, procedemos a presentar algunos ejemplos de políticas de igualdad de género de las IES que buscan atender dichas situaciones y generar cambios en ellas.

a) Cerrar brechas y combatir estereotipos de género.

Área	**Uso de lenguaje inclusivo.**
Política	España - Universidad de Barcelona. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Explicación	Erradicar las prácticas discriminatorias en el uso del lenguaje que a menudo conllevan la exclusión de las mujeres como sujetos del discurso.

Área	**Institucionalizar indicadores.**
Política	España - Universidad de Barcelona. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Explicación	Presentar todas las estadísticas y toda la documentación que elabore y publique la Universidad de Barcelona desglosadas por sexo, principalmente el documento *La Universidad de Barcelona en cifras*, que se actualiza y se hace público al inicio de curso. Elaborar periódicamente indicadores de investigación desglosados por sexo que hagan visible cuál es la situación de ambos sexos en cuanto al liderazgo de los grupos de investigación, la obtención de ayudas para la investigación, las acreditaciones, los sexenios, las promociones, los temas de investigación, etc.

Área	**Disminuir la brecha salarial y fomentar la igualdad de pago.**
Política	Estados Unidos - Harvard University. Affirmative Action Program for Minorities and Females (AAP).
Explicación	Evaluar el sistema de compensación económica para determinar si existe discriminación por género, raza o etnicidad. En caso de encontrarse estos casos que no sean justificados, se tomarán acciones para realizar los ajustes necesarios.

Área	**Participación igualitaria en cargos de representación, liderazgo y toma de decisiones**
Política	Costa Rica - Universidad Nacional de Costa Rica. Estatuto Orgánico de la FEUNA.
Explicación	Paridad numérica entre hombres y mujeres: se debe tener una proporción de 50% de paridad entre hombres y mujeres en la federación de estudiantes. En aquellos órganos en los que no sea posible se procurará la máxima equidad de género posible.

Área	**Acceso a cargos, igualdad de oportunidades en contrataciones, y fomento de empleo.**
Política	España - Universidad de Barcelona. II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Explicación	Dar prioridad, en la contratación y la promoción profesional, a las personas del sexo menos representado en caso de igualdad de méritos y calificaciones.

Área	**Fomento de mujeres en carreras consideradas tradicionalmente masculinas y donde se encuentran subrepresentadas.**
Política	España - Universidad de Barcelona II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
Explicación	Preparar materiales específicos para el Salón de la Enseñanza que estén dirigidos a estudiantes de secundaria, con el objetivo de que, entre las posibilidades de elección, vean como una opción real las enseñanzas que cursan mayoritariamente estudiantes de un solo sexo. De este modo, se borran los estereotipos acerca de que determinadas enseñanzas son preferidas mayoritariamente por un solo género, y se incide en esta causa.

b) Conciliación de vida privada y laboral.

Área	**Mejorar la oferta de servicios de cuidado de menores que sea adecuado y de calidad, y en general de infraestructura para el cuidado.**
Política	Perú - Pontificia Universidad Católica del Perú. Políticas de Igualdad de Género para la Docencia.
Explicación	Ampliación del servicio de cuna para mujeres docentes y alumnas con hijos/as menores de tres años. Lactarios para mujeres docentes y alumnas. Cambiador de bebes en baños, empezando por los baños de mujeres de las facultades de Ciencias Sociales, así como de Letras y Ciencias Humanas. En el pabellón Z se ubicarán cambiadores de bebés en los baños de hombres.

Área	Concesiones para personas cuidadoras.
Política	Perú - Pontificia Universidad Católica del Perú. Políticas de Igualdad de Género para la Docencia.
Explicación	De hasta seis créditos para profesoras de tiempo completo con hijos/as de hasta 12 años, o que acrediten tener a su cargo el cuidado de un ascendiente, y que se encuentren cursando un programa para obtener los grados de magíster o doctora. Las profesoras que se encuentren en la situación descrita pueden solicitar la descarga académica.

c) Eliminar la violencia contra las mujeres.

Área	**Inclusión de la población LGTBTTIQ…**
Política	Inglaterra - Oxford University. Transgender Policy.
Explicación	Si un individuo notifica a la universidad su intención de reasignación de género durante su periodo laboral o educacional, se acordará la fecha de cambio de su género en todos los *records* de la universidad. Los archivos de una persona transgénero deben reflejar su actual nombre y género. Toda la información del proceso será mantenida en confidencialidad. Se reconoce el derecho de todos los individuos a escoger el dar a conocer su identidad de género. Delatar este hecho sin el permiso de la persona en cuestión será considerado como una forma de acoso e incluso puede considerarse un delito penal. El *bullying* transfóbico y el acoso pueden generar acciones disciplinarias que incluyan la expulsión o despido.

Área	**Prevenir, denunciar y sancionar el abuso sexual y crear ambientes laborales sin hostigamiento sexual.**
Política	Estados Unidos - Harvard University. Sexual and Gender-Based Harassment Policy.
Explicación	Acoso sexual y hostigamiento sexual. Incluye, entre otros, insinuaciones sexuales, coerción en actividad sexual, violencia en el noviazgo, menosprecio basado en sexo, orientación sexual o identidad de género. Se consideran estos actos ofensas, ya sean realizados dentro o fuera de la universidad e involucre a miembros de la comunidad universitaria. Respeto a la diversidad. Realización de programas educativos, preventivos y de capacitación contra el acoso y hostigamiento sexual.

Área	Tratamiento adecuado de la imagen de las mujeres en las comunicaciones.
Política	México - Universidad Nacional Autónoma de México. Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.
Explicación	Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en los sistemas de comunicación de la UNAM.

Los ejemplos aquí presentados sirven para mostrar los distintos esfuerzos que están realizando las IES para lograr la igualdad de género. Resulta interesante mostrar que las problemáticas de discriminación que se presentan en los planes de igualdad nacionales se presentan también en los planes de las IES. Esto nos lleva a pensar en las IES como espacios acotados donde se repiten las diversas desigualdades resultantes de las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad.

A la vez, podemos observar que las políticas son diversas, presentándose, por un lado, algunas desde un modelo de igualdad, como es el caso del *Affirmative Action Program for Minorities and Females (AAP)* de la Universidad de Harvard, donde lo que se busca es fiscalizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres de la universidad. Si bien esta política vela por que todas las personas reciban el mismo salario por el mismo trabajo, no se indaga sobre las condiciones de desventaja de las mujeres para acceder a los puestos y salarios que son fiscalizados.

Por otro lado, se encuentran políticas desde un modelo de acción afirmativa, como los casos del «Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» de la Universidad de Barcelona, o las «Políticas de Igualdad de Género para la Docencia» de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en las que se busca realizar acciones orientadas a mujeres que las ayuden a vencer las barreras a las que se enfrentan en su quehacer cotidiano por su condición de género.

Es preciso analizar también en qué medida se cuestiona la asignación del espacio público y se considera a las mujeres como actoras que deben desarrollar sus capacidades en ese espacio. Las políticas continúan dialogando con profesionales, docentes y estudiantes, entre otros, que siguen llevando consigo la carga del trabajo reproductivo y de cuidado sin cuestionar la división sexual del trabajo.

Finalmente, quisiéramos mencionar que las políticas de igualdad de género suelen relacionar el género a las mujeres y no necesariamente a

las relaciones de desigualdad que se generan entre ambos actores. En tal sentido, tenemos el caso de la Universidad de Barcelona, donde hace referencia no solamente al fomento de las mujeres en carreras consideradas tradicionalmente masculinas o donde están subrepresentadas, sino que en general busca cambiar los estereotipos que se tienen con respecto a las profesiones en general, invitando, tanto a hombres como a mujeres, a romper con dichos estereotipos al elegir posibilidades de estudios distintas a las tradicionalmente designadas a los sexos.

Reflexiones finales

Para cerrar este capítulo, quisiéramos dejar algunos temas abiertos para la reflexión y la discusión posteriores. Cuando hablamos de políticas de igualdad se suele ver a todas las personas como iguales, insistiéndose en tratar de eliminar las diferencias. En ese sentido, se corre el riesgo de olvidarnos de las diferencias y dificultades que atraviesan sobre todo las mujeres por su género.

Por otro lado, se encuentran las acciones afirmativas que hacen énfasis en marcar las diferencias para hacer cambios y generar apoyos para balancear las desigualdades de género existentes, pero es preciso analizar las consecuencias y barreras negativas que estas acciones positivas pueden traer, por ejemplo, encontrar muy complicada la contratación de mujeres, favorecer a estudiantes hombres, entre otras.

Otro punto importante para analizar es la relación que se establece entre las políticas de género en las IES y el conjunto de la institucionalidad universitaria. En ocasiones se ve a las políticas de género en las IES como si se tratara de acciones puntuales y separadas del conjunto global de los reglamentos de funcionamiento interno y de la legislación de las IES. Es decir, todavía no se logra evidenciar en todos los planes o políticas o iniciativas institucionalizadas de género cómo debe de transversalizarse la perspectiva de género a todos los ámbitos de las IES.

Finalmente, queremos enfatizar la importancia de entender el rol fundamental que cumple la voluntad política en el proceso de la búsqueda de la igualdad de género, ya que esta es la que permite formalizar las políticas, asignarles presupuesto, proveerlas de recursos para llevarlas a cabo y hacer el seguimiento correspondiente, y en general para que su cumplimiento se dé de manera transversal en toda la institución.

Referencias

ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER (2012). "Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Colombia". Obtenido de: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>.

ANDRÉS, J. (22 de enero de 2011). *Superar barreras de género en ciencia: hechos y cifras*. Obtenido de: <http://www.scidev.net/america-latina/educacion/especial/superar-barreras-de-g-nero-en-ciencia-hechos-y-cifras.html>.

BUQUET, A.; COOPER, J.; MINGO, A. y MORENO, H. (2013). *Intrusas en la Universidad.* Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de: <http://repositorio.gire.org.mx/bitstream/123456789/2700/1/intrusas_en_la_universidad.pdf>.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2016). *Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible.* CEPAL. Obtenido de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo.* CEPAL. Obtenido de: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planes-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2011). «Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011-2020». Obtenido de: *Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 - 2020.*

GARCÍA DE LEÓN VÁSQUEZ, M. (1990). «Las profesoras universitarias: el caso de una élite discriminada». *Revista complutense de educación*, 1(3), 355-372.

HARVARD UNIVERSITY (1 de enero de 2016). «Affirmative Action Program for Minorities and Females. Estados Unidos». Obtenido de: <https://diversity.harvard.edu/files/diversity/files/harvard_university_-_2016_aap_narrative_-_minority_female_0.pdf>.

HARVARD UNIVERSITY POLICE DEPARTMENT (s. f.). *Sexual and Gender-Based Harassment Policy*. Recuperado el 4 de abril de 2017 de: <http://www.hupd.harvard.edu/sexual-and-gender-based-harassment-policy>.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.* Obtenido de: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017*.

Moncayo Orjuela, B. C. y Zuluaga, D. (2015). «Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia». *Pensamiento y Gestión*, (39), 142-177.

Movimiento Estudiantil de la Universidad Nacional (10 de junio de 2012). «Estatuto Orgánico de la Federación de EstudiantesZ». (09-2012). Costa Rica: *Gaceta Extraordinaria*. Obtenido de: <http://documents.mx/documents/estatuto-organico-de-la-feuna.html>.

Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). *Compendio Mundial de la Educación 2010.* Obtenido de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001912/191218s.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2016). *Igualdad de Género*. Obtenido de: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/>.

PNUD, P. d. (s. f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/post-2015-development-agenda/>.

Pontificia Universidad Católica del Perú (24 de junio de 2015). *Políticas de Igualdad de Género para la Docencia*. Lima, Perú. Obtenido de: <http://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/genero/wp-content/uploads/sites/119/2016/03/DARS-politicas-igualdad-genero-docencia.pdf>.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2016). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5: Igualdad de Género*. Obtenido de: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/post-2015-development-agenda/goal-5.html>.

Rubino, A. N. (2007). «Desafíos de la Gerencia y el Liderazgo de la Educación Superior». *Investigación y Posgrado*, 22(2), 147-164. Obtenido de: http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/viewFile/676/243.

Ruiz Bravo, P.; Alegre, M. y Fernández, M. (s. f.). *Propuesta de Políticas de Igualdad de Género para la Docencia.* Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de: <http://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/genero/wp-content/uploads/sites/119/2016/03/Politica-de-igualdad-de-genero-para-la-docencia.pdf>.

Saglamer, G. (s. f.). «Leadership in Higher Education with Sppecial Reference to Women Leaders in Academia». *Leadership and Diversity*, 20-33. Obtenido de <https://www.ewora.org/uploads/lg08t02saglamer.pdf>.

Servicio Nacional de la Mujer (s. f.). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, 2011- 2020. Hacia un Chile justo y corresponsable*. Obtenido de: <http://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1437573458PlanIgualdaddeOportunidades20112020.pdf>.

Universidad Nacional Autónoma de México (7 de marzo de 2013). *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. México. Obtenido de: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf>.

Universitat de Barcelona (2011). *II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Barcelona* (U. d. Barcelona, ed.). Obtenido de: <http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/pla_igualtat/pla_igualtat_es.pdf>.

University of Oxford (2013). *University of Oxford Transgender Policy*. Obtenido de: <https://www.admin.ox.ac.uk/media/global/wwwadminoxacuk/localsites/equalityanddiversity/documents/transgender/Transgender_policy_Aug_2013.pdf>.

World Economic Forum (2016). *The Global Gender Gap Report.* Obtenido de: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>.

POLÍTICAS DE GÉNERO Y PLAN DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Ángeles Mateo del Pino
Sofía Valdivielso Gómez
Diana Malo de Molina Zamora
Carmen Salinero Alonso
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Resumen: En este trabajo presentamos el I Plan de Igualdad de Género (2016-2019) de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Para hacerlo más comprensible hemos considerado necesario partir del marco internacional e ir concretando hasta llegar al local. A continuación, teniendo en cuenta el perfil sociográfico de las mujeres españolas y canarias, mostramos el conjunto de normas que ha hecho posible el avance de la igualdad. A partir de ahí, exponemos el proceso seguido en nuestra universidad en la elaboración de un diagnóstico y en el desarrollo del I Plan de Igualdad de Género (2016-2019), que se estructura en nueve ejes: políticas de igualdad de género en la ULPGC; políticas de impacto social e institucional; lenguaje y comunicación; representatividad de mujeres y hombres; acceso, selección, promoción y desarrollo; retribuciones; acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación; condiciones laborales y conciliación de la vida laboral y familiar. Concluimos con dos propuestas dirigidas a acelerar el desarrollo e implantación de planes de igualdad en las universidades españolas: por un lado, implementar un distintivo de igualdad para las universidades y, por el otro, ofrecer la impartición de formación *online* para la consecución de dicho distintivo.

Palabras clave: planes de igualdad, género, universidad.

Abstract: In this paper we present the 1st Gender Equality Plan (2016-2019) of the University of Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), Spain. In order to make it more understandable, we have considered it prudent to start from the international framework and then applying where relevant, to our local circumstances. Then, taking into account the socio-graphic profile of Spanish and Canarian women, we show the set of norms that has made possible the improvements in equality. From there, we demonstrate the process followed by our University in the elaboration of a diagnostic for the development of the First Plan of Gender Equality (2016-2019), which focuses on nine areas: policies of gender equality in the ULPGC; social and institutional impact policies; language and communication; representativeness of women and men; access, selection, promotion and development; remuneration; harassment, sexist attitudes and perception of discrimination; labor conditions and reconciliation of work and family life. We conclude with two proposals aimed at accelerating the development and implementation of equality plans in Spanish universities: On the one hand, to implement an equality award for universities and, on the other hand, to offer on-line training for the achievement of said distinctive.

Keywords: plans of equality, gender, university.

Introducción

La Carta de las Naciones Unidas (1945) acepta como un principio fundamental de los derechos humanos la igualdad de mujeres y hombres. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) afirma (art. 1) que todos los seres humanos somos iguales en dignidad y en derechos y matiza (art. 2) que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esa declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Varios tratados internacionales, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979), obligan a los Estados signatarios a adoptar medidas contra las prácticas de discriminación. La CEDAW aborda la discriminación generalizada de índole social, cultural y económica contra las mujeres y expone que los Estados deben esforzarse por modi-

ficar las pautas sociales y culturales de conductas que crean estereotipos para uno y otro sexo o colocan a las mujeres en posición de inferioridad. También se declara que los Estados deben velar por que las mujeres tengan igualdad de derechos en materia de educación e igual acceso a la información y eliminar la discriminación contra las mujeres en cuanto al acceso a los servicios de salud y en todas las cuestiones relativas al matrimonio y las relaciones de familia. De la misma manera manifiesta que los Estados deben actuar para suprimir toda conculcación de los derechos de las mujeres, sea esta cometida por personas, grupos u organizaciones.

Para lograr estos objetivos, la Convención plantea definiciones y normas muy claras en lo concerniente a la igualdad de género y amplía las protecciones contra la discriminación. En particular, reconoce que, debido a que hay diferencias en los papeles de género delimitados socialmente, las disposiciones contra la discriminación y el abuso no pueden estipular «simplemente» la igualdad de trato para hombres y mujeres; debe haber una determinación más positiva de las responsabilidades y que se apliquen, a todas las personas por igual, normas apropiadas relativas a los derechos.

La Asamblea General de la ONU adoptó en 1999 el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que establece los mecanismos de denuncia e investigación de violaciones graves o sistemáticas de la Convención. El protocolo, en vigor desde 2000, contaba con 106 Estados parte en agosto de 2015. De este modo, dicho protocolo se convierte en un instrumento jurídico que posibilita que las víctimas de discriminación por motivos de género presenten denuncias al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La ratificación del protocolo por un Estado supone el reconocimiento de la competencia del Comité para recibir y considerar denuncias de personas y grupos de personas dentro de su jurisdicción en casos en que se hayan agotado los recursos internos del país.

Uno de los acontecimientos más importantes de las dos últimas décadas para avanzar en igualdad ha sido la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, en la que también tuvo lugar el Foro de ONG de mujeres en Huariou, así como sus conferencias de seguimiento (Pekín+5, Pekín+10 y Pekín+20) celebradas en Nueva York (2000, 2005 y 2015). La Plataforma de Acción aprobada en dicha Conferencia y ratificada en las de seguimiento sostiene que los derechos humanos de las mujeres son inalienables, universales, indivisibles e interdependientes y

se exhorta a Gobiernos, organizaciones e individuos a que promuevan y protejan estos derechos mediante la plena aplicación de todos los instrumentos pertinentes, en especial del Protocolo Facultativo de la CEDAW. También se recomienda establecer la igualdad entre los sexos y la no discriminación por motivos de género, tanto en la legislación como en la práctica.

La Plataforma de Acción de Pekín identificó doce esferas de especial preocupación que habría que tener en cuenta para garantizar una mayor igualdad y mayores oportunidades para mujeres y niñas: pobreza; educación y capacitación; salud; violencia; conflictos armados; economía; ejercicio del poder y adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el avance de las mujeres; derechos humanos de las mujeres; medios de difusión; medio ambiente y las niñas.

La igualdad es también, como veremos más adelante, un principio fundamental en la Unión Europea, uno de cuyos objetivos consiste en asegurar la igualdad de oportunidades y de trato a ambos sexos y luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo.

España, como miembro de la Unión Europea y de las Naciones Unidas, asume e incorpora en su ordenamiento jurídico el derecho a la igualdad. Sin embargo, los datos nos dicen que el reconocimiento por sí mismo es insuficiente, pues la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dista de ser una realidad. Entre la incorporación de las mujeres al mundo laboral y el avance de los hombres en el ámbito privado o doméstico se aprecia un desequilibrio. En España (INE, 2015) la tasa de empleo de los hombres (78,0%) era superior a la de las mujeres (74,1%). A medida que se incrementa el número de hijos/hijas menores de 12 años disminuye la tasa de empleo de las mujeres. Con un hijo/hija menor de 12 años, el valor de la tasa es de 64,9% y con tres hijos/hijas o más se sitúa en el 43,8%. La mayoría de los empleos a tiempo parcial está en manos de las mujeres, debido a que tienen que cuidar a familiares (menores, personas adultas con incapacidad, enfermedad o mayores). Sin embargo, entre las razones que esgrimen los hombres que trabajan a tiempo parcial no figura el cuidado de otras personas.

Respecto a las personas que realizan las actividades del hogar, la dedicación media diaria de las mujeres es superior a la de los hombres, sobre todo en el caso de un hogar formado por pareja con hijos, en el que la dedicación diaria de la mujer casi duplica la del hombre (4 horas y 37 minutos frente a 2 horas y 34 minutos).

Por lo que refiere al ámbito de la representación y participación, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales no ha mejorado en los últimos años. En el Congreso de los Diputados hay un 39,6% de mujeres, por debajo del existente en la X legislatura (2011-2016). En el Senado actual hay un 36,9% de mujeres. El Gobierno de España, siempre presidido por un hombre, tiene un 35,71% de mujeres, inferior al 50% que se logró alcanzar en varios de los gabinetes a lo largo de la IX legislatura (2008-2011). Exceptuando el cargo de defensor/a del Pueblo, cuya titular actual es una mujer, la participación más alta corresponde al Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9% frente al 33,3% de 2013. El Tribunal de Cuentas, con un 41,7%, no experimenta variación. En el Consejo de Estado la representación femenina asciende a un 23,3% frente al 21,9% anterior. El Consejo Económico y Social está integrado por un 23% de mujeres, lo que supone un aumento de 3,3 puntos porcentuales (19,7% de mujeres en 2013), mientras que en la Junta Electoral Central es de 14,3%. Por otra parte, el porcentaje de académicas numerarias en el conjunto de reales academias sigue siendo bajo, un 9,7%, aunque algo superior al de años anteriores.

La situación en Canarias no es muy diferente a la del resto de España. La condición económica y social de las mujeres canarias ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Si bien la población femenina ha adquirido un papel más importante en el mundo del trabajo, su situación no es igual a la masculina. En Canarias, la tasa de empleo de los hombres y de las mujeres se situaba, respectivamente, en 49,04% y 39,57% (Canarias, 2011). Los empleos femeninos se concentran en el sector servicios y, en menor medida, en la agricultura. Además, las diferencias salariales entre hombres y mujeres continúan siendo una realidad en la economía canaria, más acentuadas en los trabajos de baja cualificación. En Canarias, en 2013, las mujeres ganaban una media del 85,20% del salario de los hombres, lo que supone una brecha salarial de género del 14,8%. Las mujeres representan un 40,04% de la población que trabaja a jornada completa, los hombres un 59,95%, mientras que un 69,12% de mujeres lo hace a jornada parcial, frente a un 30,87% de hombres.

En los últimos años las mujeres canarias han realizado grandes progresos dentro de la educación y la capacitación. En la actualidad no existen diferencias de género en la escolaridad primaria y secundaria obligatoria. En la educación universitaria, el número de alumnas supera al de alumnos en casi todas las áreas. El porcentaje de mujeres profesionales

de la enseñanza es superior en las primeras etapas, casi iguala a los hombres en la secundaria postobligatoria y es inferior en la universitaria.

En lo que se refiere a espacios de poder político debemos subrayar que el número de mujeres en el Parlamento de Canarias es igual al de varones (diciembre de 2016). Es de destacar que, por primera vez, el Parlamento canario está presidido por una mujer. A su vez, ellas son mayoría en el Gobierno de Canarias, titulares de seis de las diez consejerías. Sin embargo, en un segundo nivel baja su presencia, al ostentar solo el 28% de los cargos de la Consejería de Presidencia, el 12,5% de Agricultura, el 20% de Economía o el 33% de Educación. Por otro lado, menos del 20% de las alcaldías de los municipios canarios están en manos de mujeres.

Como nos muestran estos datos, el pleno reconocimiento de la igualdad, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial y en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida laboral, académica, familiar y personal, muestran cómo la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres sigue siendo una tarea pendiente que precisa de nuevas acciones y de nuevos instrumentos jurídicos, por lo que las universidades no deben obviar estas desigualdades. Para avanzar en igualdad en el contexto universitario se hace necesario desarrollar planes de igualdad y protocolos específicos dirigidos a conseguir que esta institución haga efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, como veremos más adelante. Decía el filósofo francés Voltaire que los progresos de la razón son lentos y que las raíces de los prejuicios, profundas. Es en estas raíces donde debemos incidir para conseguir la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales. En este sentido, las universidades están llamadas a ser un ejemplo de equidad para toda la sociedad.

Estado de la cuestión: igualdad de género y normativa

La Constitución española de 1978 propugna que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico (art. 1) y proclama que todos los españoles son iguales ante la ley, prohibiendo expresamente cualquier discriminación basada en el sexo (art. 14). Asimismo, la Constitución

declara la plena igualdad jurídica del hombre y la mujer al contraer matrimonio (art. 32) y proscribe la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, incluido el salario recibido (art. 35), aunque, paradójicamente, sitúa al hombre por delante de la mujer en el orden sucesorio en el trono (art. 57).

Estas referencias constitucionales a la igualdad se enmarcan en lo que se conoce como igualdad formal, y con frecuencia devienen inútiles si no van acompañadas de medidas correctoras que las conviertan en reales; es decir, no basta con que se reconozca la igualdad formal si no se hace también lo mismo con la igualdad real. La Constitución española incorpora este principio para que las políticas en materia de igualdad vayan dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, así como a facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).

La Constitución española, por tanto, posibilita la adopción de mecanismos correctores de la desigualdad incluso antes de que la ONU aprobara la CEDAW, instrumento de capital importancia —como ya vimos— para articular un marco jurídico internacional en materia de igualdad, ya que incluso exige a los Estados parte no solo que no discriminen sino que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, y permite que adopten medidas de acción positiva, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer (art. 4 CEDAW).

España se adhirió a las Comunidades Europeas (hoy Unión Europea) el 1 de enero de 1986, lo que supuso la recepción del acervo comunitario, que hasta ese momento en materia de igualdad se había concretado en algunos mandatos en el denominado derecho originario: el Tratado de Roma (1957) establece el principio de igual remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor; el Tratado de Maastricht (1992) posibilita las medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales; el Tratado de Ámsterdam (1997) impone la adopción de acciones comunitarias y autoriza la implantación de medidas de acción positiva por parte de los Estados miembros.

En cuanto al derecho derivado, dos normas comunitarias provocaron que España ajustara su marco legal: la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Su obligatoria transposición a nuestro derecho interno dio lugar a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), una de cuyas características principales es precisamente la de incorporar el principio de transversalidad y su proyección en todas las políticas y en todos los niveles y órdenes, como se verá más adelante.

La igualdad en la Administración pública

La necesidad de dar cobertura formal a las políticas de igualdad de género en España se ha abordado desde una doble perspectiva. La primera hace referencia a la legislación y la normativa legal que las desarrolla, tal y como se ha visto más arriba. La segunda apunta a todo un organigrama administrativo que tiene como eje central la promoción y fomento de la igualdad de ambos sexos, así como la facilitación de las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

En el ámbito de la Administración General del Estado y dentro del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad se encuentran adscritos a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por un lado, la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, y, de otro, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Este último, en cuanto organismo autónomo, tiene como finalidad la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos, así como la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Entre sus funciones tiene encomendada la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión, ideología, orientación, identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Su actividad se lleva a cabo fundamentalmente a través de la firma de convenios de colaboración con otros organismos e instituciones, públicos y privados, del ámbito cultural, educativo, deportivo, económico y social. Además, el Instituto de la Mujer

y para la Igualdad de Oportunidades, mediante convocatorias públicas de ayudas y subvenciones, logra la financiación de actividades y proyectos dirigidos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, muy especialmente la investigación sobre género y el conocimiento y divulgación de la situación de las mujeres.

La comunidad autónoma de Canarias cuenta desde 2010 con el Instituto Canario de Igualdad (ICI), cuyo precedente fue el Instituto Canario de la Mujer. La implicación del Gobierno de Canarias en la defensa y promoción de la igualdad real de mujeres y hombres le ha llevado a dotar al ICI de amplias funciones y competencias que van mucho más allá de la mera coordinación de actuaciones, realización de actividades, asesoramiento o fomento y promoción de medidas encaminadas a la consecución de políticas de igualdad. En este sentido, destaca, entre otras, acciones, funciones y competencias del ICI, el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como la elaboración de las propuestas de reforma legislativa encaminadas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Como órgano de consulta y asesoramiento debe ser oído y tiene capacidad de propuesta en los procedimientos de elaboración de disposiciones generales promovidas por el Gobierno de Canarias. Finalmente, no puede obviarse su potestad en la elaboración de protocolos para la prevención y protección de las víctimas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La igualdad en el ámbito de las universidades

La LOIEMH establece que las Administraciones públicas deben fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25). Como consecuencia de la aprobación de esta norma, en la modificación de la Ley Orgánica de Universidades que tuvo lugar mediante la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, el preámbulo recoge el papel de las universidades como transmisoras de valores, entre ellos el de alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello la ley propone que las universidades incorporen el valor de la igualdad como objetivo propio, que establezcan sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación, así

como la creación de programas específicos sobre igualdad de género. Para el desarrollo de estas funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres, la ley establece que las universidades contarán entre sus estructuras organizativas con unidades de igualdad (disposición adicional decimosegunda).

Mucho más específica es la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, que impone una serie de mandatos al sistema universitario canario (arts. 22 y 23): fomentar la igualdad de oportunidades en relación con la carrera profesional; desarrollar medidas de conciliación familiar y laboral de todo el personal, tanto docente como no docente; incluir enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudio; crear posgrados sobre igualdad de género y sobre violencia de género; promover la representación equilibrada en la composición de los órganos colegiados de gobierno y en las comisiones de selección y evaluación; impulsar la presencia equilibrada en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología; impulsar la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios; promover el reconocimiento de los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador.

Políticas sectoriales con perspectiva de género en la ULPGC

La LOIEMH (art. 45) establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, que deberán negociar y acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras, estas políticas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Según la citada ley, se entiende por plan de igualdad un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. De este modo, se fijarán los objetivos concretos que se pretenden lograr, las estrategias y prácticas que se deberán establecer para su consecución, así como se crearán sistemas eficaces de seguimiento y

evaluación de los objetivos fijados. Con este fin, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, académica, familiar y personal, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La ULPGC —una comunidad de más de 25.000 personas, si contamos el estudiantado, el personal de administración y servicios (PAS) y el personal docente e investigador (PDI)—, consciente de que, en cuanto que sector público institucional y entorno laboral de formación, gestión, investigación y transferencia, debe comprometerse con la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, llevó a cabo la elaboración del Plan de Igualdad de Género a través de su Unidad de Igualdad (UI), la cual fue creada el 21 de julio de 2010 por acuerdo del Consejo de Gobierno de la ULPGC (*BOULPGC*, del 2 de agosto de 2010). Con esta finalidad se puso en marcha una Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad (CoTEPI), en la que participaron representantes del estudiantado claustral, de la Junta del Personal de Administración y Servicios Funcionario y del Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral, así como de la Junta del Personal Docente e Investigador Funcionario y del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral. Esta comisión tuvo muy presente, desde el primer momento, que un plan de igualdad de género debe constar necesariamente del diagnóstico de la situación de partida y de unas acciones estratégicas que ayuden a avanzar en el logro de la igualdad real. Por este motivo, se abordó el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la ULPGC en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que proporcionó datos sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que estudian y trabajan en la misma. Además, esto permitió averiguar el nivel de participación de la comunidad universitaria en todos los procesos que se llevan a cabo en la ULPGC y las desigualdades o discriminaciones que en ella tienen lugar. De esta forma hemos podido detectar sus necesidades, paso previo para poder definir los objetivos que posibiliten mejorar la posición de la ULPGC respecto de la igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico se apoyó en la recogida de información desagregada por sexo, que fue aprovechada estadísticamente para la elaboración de resultados en forma de tablas y gráficos: características de la ULPGC, estructura organizativa, acceso, formación

desarrollo y promoción de la comunidad universitaria, condiciones de trabajo, remuneraciones, etc. En función de cada indicador y de los datos recopilados, el periodo analizado abarcó, siempre que fue posible, los cursos académicos 2005-2006, 2009-2010 y 2013-2014. La elección de estos años, además de comprender casi una década, posibilita conocer cómo ha afectado la crisis económica en España al ámbito universitario y si mujeres y hombres han sufrido de manera diferenciada los efectos de esta, motivo por el cual optamos por analizar cursos anteriores y posteriores a 2008, y como último periodo el mismo curso en el que comenzamos la recolección de datos (2013-2014). No obstante, igualmente se tuvieron en cuenta algunos anteriores y posteriores a los consignados.

A continuación, la CoTEPI valoró los resultados obtenidos, analizó dicha información y, tras una fase de debate, estableció como objetivo el diseño de indicadores y de sus respectivos criterios de referencia, lo que permitió diseñar el Plan de Igualdad[1], realizando de esta manera una propuesta de medidas correctoras a los problemas detectados. La redacción definitiva del I Plan de Igualdad de Género (2016-2019) se presentó ante el Consejo de Gobierno de la ULPGC para su aprobación el 28 de julio de 2016. Dicho plan se recoge en el Observatorio de Igualdad de la ULPGC y en el repositorio institucional, documentación científica de la ULPGC en abierto (ACCEDA).

Este Plan de Igualdad de Género se estructura en nueve ejes de actuación, correspondientes a los nueve ámbitos analizados por la CoTEPI en el diagnóstico, en los cuales nos detendremos más adelante. Cada uno de los ejes presenta un breve resumen del diagnóstico realizado, una fundamentación jurídica basada en la legislación internacional, comunitaria, estatal y autonómica, junto con los objetivos específicos a conseguir, las medidas correctoras que permitan subsanar desigualdades y carencias, los plazos que se establecen para su consecución y las unidades responsables que deberán velar por que se lleven a cabo las mejoras. Además, se incluyen varios anexos, entre ellos los relativos a los indicadores que nos han per-

1 Para el diseño del Plan de Igualdad nos hemos servido, entre otros, de los siguientes títulos: *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos* (s. f.); *Guía para el diseño y para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades* (2006); *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad* (2011); *La (des)igualdad de género en la Universidad de La Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad* (2012) y el *Plan de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna (2014-2017)* (2013).

mitido evaluar la igualdad de género en la ULPGC (anexo II) y un glosario de términos en materia de igualdad (anexo III).

El I Plan de Igualdad de Género de la ULPGC (2016-2019) nace, pues, con la intención de contribuir a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la universidad, tanto en la docencia como en la investigación y en la gestión académica. A continuación nos centraremos en los ejes de actuación recogidos en este plan.

Eje 1: política de igualdad de género en la ULPGC

En este eje se analiza hasta qué punto la ULPGC dispone internamente de estructuras, marcos normativos generales, recursos humanos y económicos, y actividades de formación y sensibilización de la comunidad universitaria destinadas específicamente a promover y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

Algunas situaciones de partida reflejadas en el diagnóstico han sido subsanadas en los últimos meses, tales como la carencia de un plan de igualdad, ya aprobado en Consejo de Gobierno. Entre las que no han sido resueltas nos encontramos con que, si bien la UI asume funciones transversales a todos los ámbitos de la vida universitaria, solo cuenta con un cargo de gestión (PDI), carece de plantilla de PAS para su funcionamiento óptimo y de asignación de presupuesto, lo que conlleva una gran diferencia con respecto a la mayoría de las unidades de igualdad de las universidades españolas. No obstante, en los nuevos Estatutos de la ULPGC, aprobados por el Gobierno de Canarias (2016), se hace expresa mención a la subsanación de algunas de las deficiencias mencionadas. Cabe resaltar de forma positiva la existencia de algunas medidas de sensibilización y formación en materia de igualdad destinadas a la comunidad universitaria promovidas y organizadas por la UI, aunque se evidencia que la ULPGC deberá incorporar la perspectiva de género al conjunto de las políticas que se desarrollan en el ámbito universitario, promover programas específicos que compensen las situaciones de desigualdad y combatir activamente toda clase de discriminaciones por razón de sexo.

Eje 2: políticas de impacto social e institucional en la ULPGC

En este eje se analiza hasta qué punto la ULPGC asume su responsabilidad social en la promoción y logro de la igualdad real entre mujeres y hombres, fundamentalmente en tres aspectos: 1) la incorporación de la formación en género e igualdad a toda su oferta educativa, ya sea como eje principal o transversal; 2) la aplicación de la perspectiva de género a la investigación científica para evitar sesgos y procurar su impacto positivo de género, y 3) la participación en campañas, actos y proyectos a favor de la igualdad organizados por instituciones externas a la universidad o dirigidos al estudiantado preuniversitario. La situación de partida detectada sobre los indicadores analizados pone de manifiesto que en relación con la oferta educativa se detecta baja proporción en asignaturas con eje principal en género, las que se concentran en tres ramas (Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud). Por otro lado, en otro tipo de oferta formativa (cursos de extensión universitaria, seminarios y jornadas) hay baja proporción y no se muestra una continuidad de acciones con eje principal en género. La falta de oferta en Ciencias y en Ingeniería y Arquitectura resulta significativa. Respecto a la investigación en temas de género se evidencia un bajo porcentaje de grupos de investigación y de producciones académicas que incorporen en su título o descripción algún contenido relacionado con el género y una marcada concentración en las ramas de Arte y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. De 112 grupos de investigación registrados solo tres de ellos (2,7%) incorporan en su título o línea de investigación algún contenido relacionado con el género. Por último, en lo que atañe a la participación en campañas, actos y proyectos que se organizan fuera de la ULPGC para promover la igualdad de género, hay que destacar que la UI ha colaborado en diversas actividades que se han organizado fuera del ámbito universitario.

Eje 3: lenguaje y comunicación

En este eje se analiza fundamentalmente hasta qué punto la ULPGC cumple con la legislación vigente respecto al uso no sexista del lenguaje en la comunicación institucional. La valoración general de estos aspectos indica que persiste en la ULPGC una falta de conciencia sobre la importancia del lenguaje y de cómo este influye poderosamente en las actitudes, el

comportamiento y las percepciones, contraviniendo así las diversas recomendaciones y normativas que, desde mediados de los años ochenta, velan por el uso no sexista de la lengua, tanto desde el ámbito internacional, el estatal, como el de la comunidad autónoma de Canarias. Para subsanar esta discriminación la ULPGC cuenta con un Protocolo de Lenguaje no Sexista, aprobado en Consejo de Gobierno el 21 de abril de 2016. Respecto a la imagen institucional se constata un sesgo, por ejemplo, de los 36 doctorados *honoris causa* nombrados por la ULPGC solo dos han correspondido a mujeres.

Eje 4: representatividad de mujeres y hombres

En este eje se analiza si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre su personal, cargos de gobierno y representación, alumnado, y entre sus equipos humanos en proyectos de investigación financiados, o si, por el contrario, se observa segregación vertical (pocas mujeres en los puestos de mayor responsabilidad) y horizontal (pocas mujeres o pocos hombres en determinadas especialidades).

En el caso del estudiantado se observa mayor número de mujeres en la ULPGC (55%) en todos los niveles (grado, máster y doctorado), aunque con grandes diferencias por ramas de conocimiento, algunas de las cuales están fuertemente feminizadas (Arte y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas) frente a otras (Arquitectura e Ingeniería).

En el PDI y en términos generales se constata que hay una profesora por cada dos profesores. También se aprecia que existen más hombres que mujeres funcionarias. Además, cuanto mayor es el nivel académico-administrativo menor es la proporción de mujeres. En el profesorado con vinculación laboral el porcentaje es más equilibrado, aunque con mayor número de profesores que de profesoras.

Por lo que se refiere a los cargos de gestión, hay un claro desequilibrio tanto en los que son por designación como los que son por elección. La ULPGC nunca ha tenido una rectora. En las direcciones de departamentos no se llega al 20% de mujeres y en las de escuela y decanatos de facultades no se alcanza el 15%. En cuanto a los órganos colegiados por elección, la presencia de mujeres es netamente inferior a la de los hombres.

En el ámbito de la investigación, si nos basamos en la dirección de proyectos de investigación financiados, también se observa una subrepresentación de mujeres, tanto en la participación como en la dirección de estos.

En el caso del PAS el número de mujeres es similar al de hombres, aun cuando se incrementa el porcentaje de mujeres si la vinculación es funcionarial, mientras que si es laboral disminuye. Los puestos de mayor nivel entre el PAS funcionario corresponden a mujeres, mientras que entre el personal laboral los grupos superiores están ocupados por hombres.

Eje 5: acceso, selección, promoción y desarrollo

En el presente eje se ha estudiado, por un lado, si en la ULPGC existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre el estudiantado que aspira y obtiene becas; entre quienes solicitan y consiguen plazas en el PDI y/o PAS. Asimismo, se ha analizado si existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y comisiones de los concursos a plazas del PDI; en el personal que se desvincula de su plaza o de la institución, y en el que accede a la prejubilación, la jubilación parcial o se jubila definitivamente.

Por lo que se refiere a los tribunales para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y la contratación del profesorado laboral, solo un 33% puede calificarse como equilibrado (entre 40% y 60% para cada sexo), con menos porcentaje de mujeres del que debería haber.

Eje 6: retribuciones

En materia de retribuciones, la ULPGC, al igual que el resto de la Administración pública o del sector público institucional, no establece diferencias entre mujeres y hombres. Las retribuciones para los dos sexos son las mismas dentro de cada categoría profesional. La cuestión estriba en el acceso desigual de mujeres y hombres a ciertas categorías laborales. Este problema es más preocupante en relación con el PDI femenino, ya sea a la hora de diseñar su carrera profesional (acceso al cuerpo de catedráticos) como en la obtención de complementos de productividad (consecución de sexenios de investigación) y acceso a cargos unipersonales de gobierno y de gestión (Rectorado, Gerencia, decanatos, etc.), aspectos que determinan indirectamente una retribución más alta.

Eje 7: acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación

En este eje se analiza si en la ULPGC existen estructuras especializadas (comisiones, servicios, unidades, personas de referencia), criterios de detección y protocolos de actuación para informar y sensibilizar a la comunidad universitaria, para presentar y resolver quejas y denuncias sobre acoso en el ámbito institucional (sexual, sexista, psicológico) o trato discriminatorio por razón de sexo-género u orientación sexual y otras violencias de género. Asimismo, se estudia cuál es la percepción de la incidencia de estos comportamientos y el número de quejas y denuncias de mujeres y hombres que se presentan y resuelven en la ULPGC.

En lo que atañe a la percepción de acoso, trato discriminatorio y otras violencias de género es destacable la elaboración de un protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, actualmente en revisión, que posibilitará herramientas para la defensa activa de los derechos. A su vez, este protocolo y las futuras actividades de sensibilización contribuirán a incrementar la responsabilidad social en la promoción del buen clima laboral y el respeto interpersonal, así como en la detección y tolerancia cero ante quienes tengan o consientan actitudes de este tipo en la ULPGC.

Eje 8: condiciones laborales

En este eje se busca mejorar la aplicación de la perspectiva de género en la asignación de horarios y en las condiciones físicas del entorno laboral. El PAS cuenta con una flexibilidad horaria y de disfrute vacacional que le permite, en parte, conciliar su vida laboral y familiar. No se puede decir lo mismo del PDI, que tiene muy limitada tal posibilidad, ya que, por ejemplo, en la elección de asignaturas, en las que influye el horario de impartición, priman las categorías profesionales y generalmente las más altas están ocupadas por hombres.

Eje 9: conciliación de la vida laboral y familiar

En este eje se busca corresponsabilizar a la institución para procurar una mejor y mayor conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal de toda la comunidad universitaria. En este campo se observa que

la normativa interna desarrollada por la ULPGC en relación con el personal de administración y servicios, tanto funcionario como laboral, mejora sustancialmente los derechos recogidos en la legislación vigente. Por el contrario, la ULPGC tiene un largo camino que recorrer en materia de conciliación de su personal docente e investigador. En los supuestos de permisos, licencias y vacaciones la normativa interna de la ULPGC debería adaptarse a los principios sobre protección de la maternidad y conciliación familiar previstos en la legislación estatal y autonómica, tal y como acontece en el ámbito de la enseñanza no universitaria en Canarias.

Conclusiones y propuestas

A pesar de los avances en igualdad en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria todavía queda por delante un largo camino. La voluntad colectiva se manifiesta claramente a favor de que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan desarrollarse de igual manera en la universidad, sin que medie ningún factor que impida tal logro. El reto está en visibilizar y reconocer cuáles son las claves de los desequilibrios observados para poder erradicar las desigualdades gracias a acciones concretas y eficaces. Numerosos son los estudios realizados que coinciden en afirmar que las desigualdades no son simples diferencias sin relevancia sino que, por el contario, revelan la fuerte influencia de estereotipos y tradiciones culturales sexistas que, de la misma manera que se difunden en las distintas esferas de la sociedad, también se transmiten en el ámbito educativo, científico y laboral, por lo que la universidad no se halla ajena a esta realidad. Así pues, corresponde a las instituciones universitarias, con una gran responsabilidad social en la propagación de valores, velar por que no se produzcan condiciones desigualitarias.

De igual manera que el Gobierno de España en el año 2007 creó un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destacaran por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, proponemos que se instaure un distintivo específico en materia de igualdad para las universidades y otros centros de educación superior a propuesta de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Para la concesión de este distintivo se deberían tener en cuenta, entre otros criterios, la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio y en la investigación; el uso de un len-

guaje e imagen no sexistas en la comunicación; la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno; la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral, académica, familiar y personal, con especial atención a la maternidad; la existencia de protocolos específicos, como el de prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo; el control de los tribunales de evaluación para que su composición sea equilibrada, y la implementación de medidas de acciones positivas tendentes a la eliminación de los sesgos presentes en las condiciones retributivas y laborales.

Para facilitar la consecución de este distintivo proponemos también que se imparta desde el Ministerio correspondiente una formación *online* destinada a darlo a conocer, así como sobre el procedimiento y las condiciones para su obtención.

Bibliografía

Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (CoTEPI), *Diagnóstico de Igualdad de Género* (2016). Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10553/18688> [15-12-2016].

«Decreto del Consejo de Gobierno de Canarias 107/2016, de 1 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria» (*BOC* núm. 153, 9 de agosto de 2016), modificado por el Decreto del Consejo de Gobierno de Canarias 138/2016, de 10 de noviembre (*BOC* núm. 224, de 18 de noviembre de 2016).

Grupo de Investigación de Igualdad de Oportunidades en Arquitectura, Ciencia y Tecnología (GIOPACT), *Guía para el diseño y para la implantación de un plan de igualdad de oportunidades* (2006). Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), con el apoyo del Institut Català de les Dones.

Instituto Canario de Estadística (2011). *Estadísticas de síntesis. Mujeres y Hombres en Canarias*. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/istac/galerias/documentos/C00055A/Mujeres_y_Hombres_en_Canarias_2011.pdf> [16-12-2016].

Instituto Canario de Igualdad. <http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/> [13-12-2016].

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.inmujer.gob.es> [13-12-2016].

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Mujeres y hombres en España*. Disponible en: <http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout> [13-12-2016].

La (des)igualdad de género en la Universidad de La Laguna. Resumen del diagnóstico realizado por la Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (2012) (CTEPI), Universidad de La Laguna.

La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad (2011). Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer.

«Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres» (*BOE* núm. 71, 23 de marzo de 2007).

«Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades» (*BOE* núm. 89, 13 de abril de 2007).

Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos (s. f.). Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la coordinación del Servicio de Coordinación Empresarial, Área de Programas Europeos y Subdirección General de Programas.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <www.msssi.gob.es>

ONU Mujeres. *12 esferas de especial preocupación*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw59/feature-stories> [14-12-2016].

Plan de Igualdad de Género (2014-2017) (2013). Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (CTEPI), Universidad de La Laguna.

Plan de Igualdad de Género (2014-2019) (2016). Comisión de Trabajo para la realización del Plan de Igualdad (CoTEPI), Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10553/18687> [17-12-2016].

Protocolo del Lenguaje no sexista de la ULPGC: El sexismo en el lenguaje. Orientaciones para una práctica no sexista de la lengua (2016). Coordinación y Preámbulo de Ángeles Mateo del Pino. Redacción de Manuel Almeida Suárez. Edición del Gabinete de Comunicación de

la ULPGC. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10553/18689> [18-12-2016].

«Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"». *BOE* núm. 265, 3 de noviembre de 2009. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-17432> [13-12-2016].

Unidad de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Disponible en: <http://igualdad.ulpgc.es> [16-12-2016].

EMULIES: MUJERES LÍDERES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Pepi Patrón Costa
Magally Alegre Henderson
Jimena Sánchez Barrenechea
Pontificia Universidad Católica del Perú-EMULIES

Resumen: El Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES) se creó en el marco de la Organización Universitaria Interamericana (OUI) en 2011 con la finalidad de fomentar la investigación, fortalecer el desarrollo de capacidades, promover la cooperación y el intercambio, e impulsar la comunicación entre las mujeres que ocupan puestos de liderazgo y llevan a cabo toma de decisiones en las instituciones de educación superior (IES) de la región. En estos seis años desde su creación, la red ha crecido y se ha fortalecido, convocando a rectoras, vicerrectoras, decanas, jefas de departamento, directoras y otras líderes universitarias que comparten sus experiencias y dificultades relacionadas con el ejercicio de liderazgo, la toma de decisiones y el acceso al poder en las IES. En reconocimiento al crecimiento de la red y a la importancia de fomentar el liderazgo de las mujeres en las IES, el 25 de noviembre de 2016 se aprobó la formación de EMULIES como cuarto programa de la OUI.

Palabras clave: Educación superior; liderazgo; mujeres.

Abstract: The Space for Women Leaders of Higher Education Institutions of the Americas (EMULIES) was created in the context of the Inter-American Organization for Higher Education (OUI–IOHE) in 2011, with the aim of generating research, strengthening capacity building, promoting cooperation and exchange, and encouraging communication among women that occupy leadership and decision-making positions in higher education institutions (HEI) of the region. In this six years, the

network has grown strong, gathering rectors, provosts, deans, chiefs of department, directors, and other women leaders to share their experiences and difficulties related to leadership, decision-making, and access to power in HEI. Due to the fast growing of the network and the importance of promoting women's leadership in HEI, on November 25th of 2016, the IOHE included EMULIES as its fourth program.

Keywords: Higher education; leadership; women.

Introducción

El Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES) es el resultado de un proceso de diálogo e intercambio de un colectivo de mujeres líderes de universidades, cuyas habilidades las han hecho ubicarse en puestos de alto rango, aunque su participación en las instituciones de educación superior (IES) continúa en condiciones de desigualdad.

Para su creación, se realizó una consulta a 30 lideresas de 14 países de las Américas, donde se evidenció la necesidad de establecer mecanismos para monitorear el acceso de las mujeres a puestos de conducción y toma de decisiones en las IES. A partir de este hallazgo, EMULIES comenzó como iniciativa en junio de 2011, cuando se celebró el I Encuentro EMULIES en el Instituto Politécnico Nacional de México. En dicho encuentro, participaron 30 mujeres líderes de 25 IES de 12 países de las Américas. Desde entonces, EMULIES se constituyó como un espacio de reflexión e intercambio conformado por lideresas de las IES bajo el auspicio de la Organización Universitaria Interamericana (OUI–IOHE).

Gracias a la participación de cientos de líderes universitarias de toda la región, esta iniciativa ha ido creciendo y fortaleciéndose, hasta su consolidación al ser designada uno de los cuatro programas de la OUI–IOHE, el 25 de noviembre de 2016 en Guadalajara (México), durante la Asamblea General de la organización.

En los más de cinco años de su existencia, EMULIES ha logrado grandes avances, en particular, promoviendo el diálogo entre las líderes de IES de la región. Sin embargo, los retos son aún grandes para promover en las IES la igualdad de género y el aumento de mujeres líderes que guíen los procesos organizacionales de dichas instituciones.

El liderazgo en las instituciones de educación superior

Para entender el contexto de creación de EMULIES, así como los retos y las tareas pendientes de la red, es preciso comprender primero el significado del liderazgo para las IES en la actualidad.

El liderazgo es un proceso complejo que supone la interrelación de aspectos diversos que van más allá de la planificación, la organización y el control de actividades y procesos. Realmente «[…] tiene que ver con las personas, con la habilidad que tiene el líder para hacer que la gente coopere y participe, con la sintonía que produce entre los miembros de la organización y los factores externos a ésta» (Rubino, 2007: 151). En general, el liderazgo ha solido relacionarse con las cualidades y aptitudes personales de quien genera este liderazgo (Saglamer, s. f.); sin embargo, en la actualidad se reconoce que no se trata del rol de una sola persona, sino de la generación de un entorno colaborativo, por lo que la esencia del liderazgo es la relación que se genera entre sus miembros (Rost, 1993, citado en Saglamer, s. f.).

Según Lashway (2003, citado en Rubino, 2007: 152), los roles de las personas líderes educacionales incluyen definir el liderazgo de la institución, proveer el foco al liderazgo institucional, liderar el cambio, desarrollar una estructura de liderazgo colaborativo, proveer un foco moral a la institución y responder a los retos. En ese sentido, se deben desarrollar valores, principios y actitudes hacia la creación de una cultura organizacional basada en el cambio.

La apertura al cambio es un tema fundamental para las IES en la actualidad, ya que presentan constantemente la necesidad de reformarse y de generar mejoras en las mismas, donde la incertidumbre cumple un rol fundamental (Saglamer, 2011, en Saglamer, s. f.). En este contexto, el liderazgo es importante para diferenciar a las instituciones que pueden cambiar y las que no logran hacerlo (Fullan, 2009, citado en Saglamer, s. f.); es decir, aquellas que logran o no adaptarse a los cambios y retos socioculturales y económicos. Por ello, este liderazgo debe diferenciarse de la imagen de jefatura tradicional que se presenta de manera jerárquica, ya que lo que se necesita es a personas que guíen a sus equipos en los momentos de incertidumbre y confusión (Wheatley, 2006, citado en Saglamer, s. f.).

Liderazgo femenino en instituciones de educación superior y los desafíos del acceso

Es reconocido que el liderazgo es fundamental para la gestión de cualquier institución u organización. Sin embargo, no se presenta ni se accede de la misma manera en hombres que en mujeres. La incorporación de las mujeres a puestos de liderazgo en las IES ha sido un proceso de tensiones (Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015). Se ha solido reconocer la «gramática masculina del liderazgo»; es decir, «[…] el paradigma del estereotipo masculino en el liderazgo, que ha mantenido a las mujeres apartadas de posiciones directivas» (Lavié, 2009 citado en Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015: 146). Más aún si se considera que la incorporación de las mujeres a las instituciones de educación superior son procesos que contradicen simbólicamente el origen mismo de la institución y que las convierten a ellas en *intrusas en la universidad* (Buquet *et al.*, 2013). En esa misma línea, se han considerado también y discutido diversas teorías referentes al acceso de las mujeres a la academia y a sus limitaciones en el ascenso a puestos de liderazgo. Según Hawley, Torres y Rasheed (1998) y Swanson y Witke (1997) (citados en Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015), estas barreras se pueden distinguir en barreras externas y barreras internas.

Las barreras externas se relacionan a la discriminación realizada hacia las mujeres que generan desestímulos en su acceso y permanencia en cargos de liderazgo. Entre ellas, se encuentran la falta de mentoría, el hostigamiento, las diferencias salariales, la ausencia de modelos femeninos de liderazgo. Entre estas barreras externas, podemos también identificar la metáfora del techo de cristal, que define los obstáculos invisibles que limitan la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo (Saglamer, s. f.; Roldán, 2012, citado en Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015). De igual manera, las limitaciones se pueden explicar por el *chilly climate* que hace referencia a situaciones sutiles —o incluso abiertas— de discriminación como parte de los procesos académicos y que son además un reflejo de los inconvenientes que se presentan en el ejercicio del liderazgo universitario (Saglamer, s. f.). Incluso se reconoce la teoría del *leaking pipeline* que describe el proceso de disminución de la representación de las mujeres en las posiciones más altas de la carrera docente, lo que representa un requisito indispensable para su acceso a las posiciones de gobierno más importantes en las instituciones académicas (Saglamer, s. f.).

Las barreras internas se refieren al proceso por el cual las mujeres internalizan las limitaciones cultural y socialmente impuestas, e incluyen, entre otras, la baja autoestima femenina, el miedo al fracaso, la falta de espíritu competitivo, e incluso lo que se conoce como el *síndrome de impostora* en donde la falta de confianza en los méritos y capacidades propias de las mujeres que han alcanzado altos puestos de liderazgo las lleva a autoimponerse una presión y carga de trabajo excesivas sobre todo si a ello se les suma una previa desinformación sobre los compromisos laborales a asumir en los cargos a los que las mujeres postulan (Oplatka, 2006, citada en Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015).

Todas estas barreras internas y externas explican por qué, en general, en el ámbito académico, la presencia de las mujeres se encuentra principalmente en la base de la pirámide organizacional (Moncayo Orjuela y Zuluaga, 2015). Por ello, resulta importante incrementar el número de mujeres en la academia y en las posiciones de liderazgo en las IES. Para alcanzarlo es necesario, según Saglamer (s. f.), convencerlas de buscar posiciones de liderazgo, ayudarlas a tomar acciones para poder realizar sus funciones en dichas posiciones, y contar con un plan estratégico bien estructurado para llevar a cabo las acciones necesarias en favor del aumento del liderazgo femenino.

EMULIES: fomentando el liderazgo de las mujeres en las instituciones de educación superior de las Américas

En 2016 se realizó una encuesta a las mujeres miembros de EMULIES donde se identificaron los diversos obstáculos que se han presentado para las lideresas miembros de EMULIES en su ascenso a cargos de liderazgo. Entre ellos se encuentran la cultura patriarcal que subyace en las IES e impone un estereotipo machista para los cargos de toma de decisiones; la falta de visión de género que afecta a las condiciones de las mujeres para poder acceder a espacios de liderazgo y decisión; los desequilibrios en la corresponsabilidad de las tareas familiares y de crianza, sumados a las dificultades para realizar estudios de posgrado que son requisito indispensable para el ascenso en la carrera académica y para la postulación a posiciones de liderazgo.

Asimismo, se indagó en las mayores dificultades que las mujeres de sus instituciones enfrentan, a lo que respondieron que las barreras inter-

nas que se autoimponen y limitan su desarrollo profesional y personal; la subestimación de las capacidades de las mujeres y los estereotipos sobre los roles femeninos, y la falta de colaboración y solidaridad entre las propias académicas y las dificultades en el estilo de liderazgo de quienes tienen cargos de poder y toma de decisiones.

Igualmente se consultó sobre el rol de EMULIES para apoyar a las mujeres y a las IES a enfrentar estos desafíos. Al respecto, se consideró que deben fomentarse el intercambio de experiencias que hayan logrado fortalecer la participación activa de las mujeres en sus propias instituciones; debe darse acompañamiento en la elaboración de planes de acción y definiciones de políticas; debe sistematizarse, publicarse y difundirse los datos sobre la situación de las mujeres, y deben ofrecerse espacios de formación que fomenten un liderazgo centrado en la perspectiva de género.

Así, para poder apoyar a las mujeres y su liderazgo en las IES, EMULIES ha identificado cuatro ámbitos en los que es necesario generar incidencia:

1. Contribuir al fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en la toma de decisiones en la educación superior.
2. Promover la construcción de IES crecientemente democráticas, inclusivas y socialmente responsables.
3. Proveer información rigurosa y actualizada acerca de la situación de las mujeres en las IES.
4. Incidir en las políticas de la educación superior que favorezcan la equidad de género.

Estos cuatro ámbitos se reflejan en los objetivos estratégicos de EMULIES, que se consolidan en cuatro ejes de trabajo:

1. Investigación: el componente de investigación supone conocer la situación de las mujeres en las IES, identificando los factores que favorecen e impiden el acceso de las mujeres a las instancias directivas de las IES, así como analizar el efecto que genera el liderazgo femenino en la gestión universitaria. Para ello, se ha creado el Observatorio de la Equidad de Género y el Liderazgo de las Mujeres en las IES de América Latina y el Caribe, el mismo que tiene sede en la Universidad Interamericana de Puerto Rico. El observatorio realiza en los últimos años un proyecto piloto de indicadores que busca recabar data institucional para analizar los componentes de voluntad

política para impulsar la igualdad de género en las IES; la presencia de mujeres en puestos de autoridad; la proporción de mujeres en la más alta categoría del régimen académico; la proporción de mujeres que lideran proyectos o programas de investigación y la proporción de mujeres en el liderazgo estudiantil, entre otros.

2. Formación: este eje busca apoyar el desarrollo de capacidades, potenciando el liderazgo de las mujeres para acceder a las instancias directivas en las IES, además de favorecer las capacidades institucionales para promover una gestión universitaria inclusiva y socialmente responsable. Hasta ahora se han llevado a cabo tres versiones del Diplomado en Género y Liderazgo Universitario.
3. Cooperación académica: este eje busca establecer mecanismos de intercambio para el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de proyectos institucionales que promuevan en las IES la equidad de género y el liderazgo de las mujeres, entre otros.
4. Difusión y comunicación: este componente hace énfasis en apoyar el posicionamiento de EMULIES, favoreciendo el intercambio entre el núcleo de trabajo y otras dirigentes universitarias, y difundir los productos e iniciativas de EMULIES.

EMULIES al futuro

Desde el primer evento en 2011 hasta la fecha, EMULIES ha logrado reunir a más de 200 mujeres líderes de instituciones de educación superior como miembros; ha llevado a cabo 14 eventos académicos; ha convocado a más de 600 mujeres líderes de 300 instituciones de educación superior de diversas partes del mundo para los distintos eventos realizados; ha desarrollado tres ediciones del Diploma Género y Liderazgo en Universidades; ha creado el Observatorio de la Equidad de Género y Liderazgo de las Mujeres en las Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe, y ha llevado a cabo investigaciones sobre género y liderazgo en educación superior, entre otros logros.

En la actualidad, EMULIES tiene como tarea seguir fomentando el liderazgo de las mujeres en las IES de las Américas, convocando a más y más lideresas de la región y aportando las herramientas necesarias para romper con las barreras externas e internas que impiden la igualdad de género en las IES.

Nuestros próximo eventos serán el Encuentro Pre-EMULIES organizado por la Universidad Técnica Nacional de Costa Rica los días 24 y 25 de mayo, y el V Encuentro EMULIES (primero como programa) los días 6 y 7 de julio en la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde trabajaremos sobre las estrategias para romper el Techo de Cristal y apoyar en el desarrollo de capacidades y en la generación de un entorno propicio para las siguientes generaciones de mujeres líderes de las IES.

Bibliografía

Buquet, A.; Cooper, J. A.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género.

Moncayo Orjuela, B. C. y Zuluaga, D. (2015). «Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia». *Pensamiento y Gestión*, (39), 142-177.

Rubino, A. N. (2007). «Desafíos de la Gerencia y el Liderazgo de la Educación Superior». *Investigación y Posgrado*, 22(2), 147-164. Disponible en: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinpost/article/viewFile/676/243>.

Saglamer, G. (s. f.). «Leadership in Higher Education with Sppecial Reference to Women Leaders in Academia». *Leadership and Diversity*, 20-33. Disponible en: <https://www.ewora.org/uploads/lg08t02saglamer.pdf>.

POLÍTICAS EXPOSITIVAS E IGUALDAD

María del Mar Rodríguez Caldas
Universidad de Vigo

Resumen: En la primera parte de este artículo se expone la necesidad de emprender acciones en el campo del arte para luchar contra la desigualdad entre los sexos, presentándose datos que revelan el estado de la cuestión, principalmente referidos al contexto gallego. En la segunda parte, se analiza y valora la aplicación de una serie de políticas expositivas en una sala de exposiciones de la Universidad de Vigo, cuyos principales objetivos eran denunciar dicha situación de discriminación y contribuir a contrarrestarla, así como colaborar en la difusión de los debates y las prácticas artísticas feministas.

Palabras clave: género y políticas expositivas; igualdad; feminismo y arte.

Abstract: The first part of this paper will demostrate the necessity for art to take action agaisnt gender inequality, disclosing data which reveal the current situation principally in Galicia. The second part will analize and assess the implementation of exhibition policies in a showroom at the Universidad de Vigo. The aim of these policies was to denounce gender inequality and to contribute to the fight against gender discrimination as well as to colaborate in the propagation of feminist debates and practicies.

Keywords: gender and exhibition policies; equality; feminism and art.

Introducción

Aunque a día de hoy en España las condiciones son formalmente neutras respecto al sexo, en la práctica siguen siendo desfavorables para las mujeres. Esto sucede en todos los ámbitos sociales; por supuesto, también en el artístico. A pesar de que en 2007 se ha aprobado una ley para promover la igualdad real y efectiva —regulando el terreno de la creación artística e intelectual en su artículo 26— la discriminación y la desigualdad de oportunidades persisten. Disponemos, pues, de la herramienta, pero su uso se revela discrecional, depende de la voluntad de las personas que ocupan puestos decisorios y que, mayoritariamente, demuestran una falta de sensibilización respecto al derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, cuando no manifiestan un abierto rechazo.

El ámbito artístico se caracteriza por registrar una alta feminización a nivel formativo y, por el contrario, una elevada masculinización en el reconocimiento profesional. Numerosas mujeres ven truncada su formación e investigación artística, apenas encuentran oportunidades para desarrollar plenamente sus conocimientos, capacidades e inventiva, o tienen un menor acceso a los medios de reconocimiento y de difusión que sus colegas varones. Además de las expectativas y los esfuerzos personales defraudados, esta situación conlleva, lógicamente, un coste social en términos de capital humano.

Aportaremos datos significativos respecto al profundo desequilibrio de género que se produce entre formación y profesionalización, de tal forma que se quiebra la presumible correspondencia entre éxito académico y éxito profesional. Nos centraremos más específicamente en el contexto artístico gallego, cuyo estudio ha ocupado los últimos años de nuestra investigación, a fin de esbozar la situación de partida y de evidenciar la necesidad de contrarrestarla y corregirla a través del empleo de estrategias como las que aquí serán expuestas y de la invención de otras que, necesariamente, han de surgir a partir de las experiencias compartidas.

Precisamente con el ánimo de compartir, se valorará y se reflexionará sobre la actuación que hemos emprendido desde un espacio expositivo de la Universidad de Vigo —Sala X, Sala de Exposicións do Campus de Pontevedra— cuyos objetivos principales fueron denunciar y contrarrestar la desigualdad que en razón de sexo existe en el campo artístico, así como contribuir a la difusión de debates y prácticas artísticas feministas.

1. La desigualdad en el campo artístico

En el campo artístico la desigualdad entre hombres y mujeres resulta aún más palmaria si observamos la profunda asimetría existente entre el ámbito formativo y el ámbito profesional. Así, mientras las mujeres son mayoría en los estudios en bellas artes, no se incorporan al campo del arte, ni consiguen permanecer en él, ni alcanzan el reconocimiento en él, en el mismo grado que sus compañeros varones.

1.1 Una formación feminizada

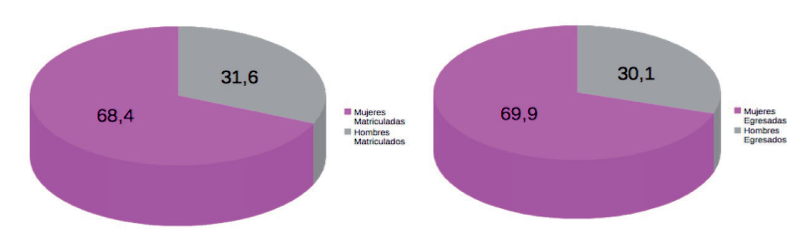
Tanto a nivel local como global, las cifras demuestran la actual feminización de los estudios artísticos. La asociación española Mujeres en las Artes Visuales ha dado cuenta del progresivo e imparable incremento de alumnas en las escuelas de bellas artes españolas a lo largo de las últimas décadas —en los años cincuenta un 30%, en los sesenta, un 49%, en los ochenta, un 54%, y en los noventa, un 64% (MAV, s.d.)— y de su elevada tasa en los últimos años —un 65% en 2006/2010—. En otros países europeos la tasa referida a 2005/2013 ha sido ligeramente inferior pero siempre por encima del 60%: en Alemania, 63,6%, en Francia, 63,4%, y en el Reino Unido, 61,2% (MAV, 2014). Y en programas de MFA (Master of Fine Arts) de Suecia, Gran Bretaña, Israel y EE. UU. la ratio de graduadas en las últimas décadas ha igualado o superado a la de graduados (Heartney, Posner, Princenthal y Scott, 2013).

1.1.1 La Facultad de Bellas Artes de Pontevedra

En la Facultad de Bellas Artes de Pontevedra —la cual recibe alumnado principalmente de la zona noreste de España— las alumnas han sido mayoría desde su apertura en 1990. En comparación con las cifras anteriores, en esta institución se registra una mayor feminización: en sus 28 años de existencia (1990/2018) el total de matriculadas en licenciatura y grado representa un 68,4%, su cota máxima alcanzó el 77,2% (curso 2017/18), siendo la tasa actual 74,6% (curso 2018/19). Con la herramienta UNIDATA que la Universidad de Vigo ha puesto a nuestro servicio, también podemos extraer datos relativos al capital académico adquirido y al éxito en la consecución del título: la nota media del expediente apenas difiere entre

ambos sexos —7,34 los chicos frente a 7,24 las chicas—, mientras que el porcentaje de egresadas (69,9%) supera en 1,5 puntos al de matriculación, registrándose en el curso 2012/13 la mayor tasa de mujeres que obtienen el título de grado: 80,2%.

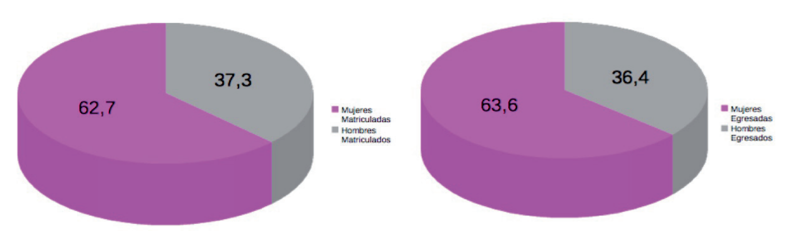
Figura 1. Alumnado matriculado y egresado en licenciatura y grado, 1990/2018. Facultad BB. AA., Pontevedra.



Fuente: elaboración propia a partir de los informes generados por UNIDATA

En los estudios de posgrado la ratio de alumnas egresadas sigue superando el 60%. De especial interés es observar los datos correspondientes al Máster en Arte Contemporáneo. Investigación y Creación, que se imparte en esta misma facultad, ya que es el programa de posgrado existente más enfocado al ejercicio de la profesión artística. Vigente desde el curso 2010/11, el número total de alumnas que se habían matriculado hasta el pasado curso representaba un 62,7%.

Figura 2. Alumnado matriculado y egresado en el Máster en Arte Contemporáneo. Investigación y Creación, 2010/2018. Facultad BB. AA., Pontevedra, Uvigo.



Fuente: elaboración propia a partir de los informes generados por UNIDATA.

Y, de nuevo, explorando aspectos cualitativos, hay escasa disparidad en la nota media del expediente académico —8,06 las chicas y 7,94 los chicos—, así como el porcentaje de egresadas (63,6%) vuelve a superar la tasa de matriculación, esta vez en 0,63 puntos.

1.2 Una profesión sexuada

El profundo desequilibrio entre el número de mujeres que se forman en bellas artes y las que posteriormente son reconocidas en el campo artístico —sea mediante la recepción de premios y becas, la participación en exposiciones y publicaciones, la adquisición de su obra para colecciones, etc.— ha sido demostrado en recientes estudios que se han ocupado de la situación de las mujeres en el arte a nivel estatal e internacional (De la Villa, 2011; MAV, 2012; Heartney *et al*., 2013; Reilly, 2015). En el contexto español y europeo se registran unas cifras en la práctica profesional que prácticamente invierten los datos relativos a la formación (MAV, 2014).

1.2.1 El contexto artístico gallego

En el contexto gallego, hemos encontrado una situación similar, produciéndose también, en términos globales, dicha inversión de cifras (Fernández Fariña y Rodríguez Caldas, 2013, 2014; Rodríguez Caldas, 2015).

Pero si atendemos a datos particulares, y muy significativos para el desempeño de la profesión, nos muestran un panorama indignante. Citaremos tan solo dos. En las exposiciones de promoción de nuevas generaciones de mayor relevancia celebradas en el presente siglo, en el «mejor» de los casos las artistas representaron un 29%, en el peor no alcanzaron el 20%. Y estamos hablando de muestras organizadas por centros de arte y museos de carácter público.

Figura 3. Exposiciones de promoción de nuevas generaciones en museos públicos de Galicia.

Exposición	Año	Institución	Mujeres	Hombres
Urbanitas	2006	MARCO, Museo de Arte Contemporáneo de Vigo	6 (20%)	4 (40%)
Situación	2008	CGAC, Centro Galego de Arte Contemporánea, Santiago	1 (16,7%)	5 (83.3%)
Veraneantes	2013	MARCO, Museo de Arte Contemporáneo de Vigo	7 (29,2%)	17 (70.8%)

Fuente: tabla de elaboración propia a partir de los datos recogidos en la web del MARCO y del CGAC.

Y, en segundo lugar, de las obras que integran la colección del Centro Galego de Arte Contemporánea (CGAC) —institución pública de mayor prestigio en Galicia y el primer centro de referencia para el arte contemporáneo— solo un 27% son de autoría femenina, mientras que el 73% han sido realizadas por varones, de acuerdo con los datos que la institución aportaba en su web a fecha de enero de 2019.

2. Trabajando desde un espacio expositivo

Cuando en 2011 se me propone dirigir una sala de exposiciones de la Universidad de Vigo —la Sala X, Sala de Exposicións do Campus de Pontevedra— encuentro que es una ocasión privilegiada para la actuación práctica, para incidir en el contexto mediante la aplicación de una serie de políticas expositivas cuyos objetivos principales han sido 1) denunciar y contrarrestar la desigualdad que en razón de sexo existe en el campo artístico, y 2) promover y difundir debates y prácticas feministas.

2.1 La Sala X

La Sala X, Sala de Exposicións do Campus de Pontevedra, es —junto con la Sala Alterarte del Campus de Ourense— uno de los dos espacios expositivos de la Universidad de Vigo.

Está ubicada en un lugar privilegiado para vincular formación artística y espacio profesional —ámbitos entre los que suele darse una excesiva, e indeseable, desconexión—, así como para la integración de su actividad en el

contexto regional. La sala está en el mismo campus y comparte edificio con la Facultad de Bellas Artes. Su localización en pleno centro de la ciudad de Pontevedra favorece la interrelación con la comunidad local. Y la situación de Pontevedra en el eje noroeste de la región facilita la interconexión con las ciudades de mayor actividad artística: de norte a sur, Ferrol, A Coruña, Santiago de Compostela, Pontevedra, Vigo; además, dicho eje encuentra su continuidad en las urbes del país vecino: Oporto, Coímbra, Lisboa.

La Sala X lleva desde 2005 trabajando en régimen de profesionalidad y poseyendo una línea editorial. Anualmente programa entre cinco y seis exposiciones, así como otro tipo de eventos culturales. Este conjunto de actividades, y la reflexión en torno a ellas, se recoge en una publicación de carácter anual que goza de una amplia difusión en la península ibérica entre agentes del arte (del comisariado, la crítica, galeristas, etc.) e instituciones (museos, centros de arte, facultades de Bellas Artes) y está presente en los fondos de las bibliotecas especializadas en arte y cultura de España y Portugal.

Es un espacio expositivo de escala mediana, tanto por su superficie expositiva —unos 120 metros cuadrados— como por la asignación presupuestaria. Estas características lo definirían, en principio, como un espacio natural para artistas en vías de consagración. Sin embargo, ha atraído también a artistas de elevado prestigio a nivel internacional (desde Anne Berning a Juan Hidalgo o Rosa Brun), dada la elevada calidad de la programación y un cuidado en el trabajo de montaje y en la posibilitación de proyectos complejos que satisface a los artistas. Por ello, el espacio ha acogido a artistas tanto de largo recorrido como al inicio de su trayectoria.

La dirección de la Sala X es confiada a personal docente e investigador de la Facultad de Bellas Artes, puesto que su misión es transferir las aportaciones de la Universidad de Vigo a la sociedad en lo que se refiere a la creación, la investigación y el pensamiento respecto al arte.

Esta serie de características —y específicamente su posición de puente entre la institución académica y la sociedad— convertían a la Sala X en un cauce idóneo para emprender acciones que tuvieran un efecto transformador en materia de igualdad, impactando en el interior (entre profesorado y alumnado) y en el espacio social (entre los distintos tipos de públicos).

2.2 Poner en práctica

Mientras, paralelamente, se desarrollaba la investigación teórica respecto a la situación de las artistas en nuestro contexto y se exploraban acciones para facilitar la incorporación al campo del arte de las alumnas que finalizaban sus estudios universitarios (Caldas y Fernández Fariña, 2012, 2013, 2014, 2015), la dirección de la Sala X, Sala de Exposicións do Campus de Pontevedra, durante tres años académicos —entre 2011 y 2014— fue una gran ocasión para actuar combinando la teoría con la praxis, la investigación con la aplicación de medidas.

Con los objetivos principales de denunciar y contrarrestar la desigualdad que en razón de sexo existe en el campo artístico, así como dar voz y espacio a los debates y prácticas feministas, ese espacio expositivo funcionó como un laboratorio donde aplicar acciones y desarrollar estrategias observando sus resultados.

2.2.1 Trabajar en pro de la igualdad

Un objetivo fundamental ha sido contrarrestar la situación de desigualdad patente en el campo artístico mediante una programación expositiva que arrojara un balance equilibrado en cuanto al sexo de artistas participantes o que beneficiara a las artistas mujeres. Así, el promedio de participación de artistas mujeres en dicho periodo representó en la exposiciones colectivas un 61,6% y en las exposiciones individuales, un 100% (Caldas, 2012a, 2013, 2014).





Figura 4. Exposición «Transcursos #1», Ruth Massó / Salvador Cidrás. Sala X, 2012.

En las muestras colectivas, en general, se aspiraba a rondar la paridad, sin descartar la celebración de exposiciones cuya temática y objetivos requerían que estuvieran íntegra o mayoritariamente compuestas por mujeres, como fue el caso de tres muestras de perspectiva feminista que serán comentadas más adelante.

Se consideró que debían ser estrictamente paritarias las exposiciones que difundían el trabajo de exalumnado de nuestra propia facultad; y fue posible hacerlo puesto que, además de responsable de la programación, en esas ocasiones también tuve a mi cargo la curaduría. Se trata de muestras muy visitadas por personas que se forman o se han formado en esta institución y que adquieren un cierto carácter ejemplar: el actual alumnado se ve, de algún modo, reflejado y se siente especialmente próximo ante estas propuestas expositivas. Ese fue el caso de una exposición —«Mmmmmh! 8 praceres visuais»— compuesta por ocho artistas que habían finalizado recientemente sus estudios y estaban iniciando su trayectoria artística; muestra que itineró a Braga (Portugal) (Caldas, 2012a, 2012b). Y también fue el caso de la exposición «Transcursos», en la que dialogaba la obra de dos artistas de la primera promoción de la Facultad de Bellas Artes de Pontevedra; artistas que, a día de hoy, poseen una trayectoria sobradamente consolidada y gozan de repercusión más allá de nuestras fronteras (Caldas, 2012a).



Figura 5. Exposición de Anne Berning. Sala X, 2013.

El hecho de que las cinco exposiciones individuales que se programaron durante ese periodo estuvieran dedicadas a artistas mujeres respondía a su habitual escasa presencia en la generalidad de las muestras de este formato. Circunstancia que se repite a nivel local y global, sea cual sea la escala de la institución. Y circunstancia relevante, ya que una exposición focalizada en un único artista da fe de que se confía en el valor del trabajo y en las capacidades de quien lo produce; constituye un importante reconocimiento simbólico que contribuye al desarrollo profesional.

Con la acción positiva emprendida en la Sala X no solo se trataba de compensar la discriminación existente en el campo, sino, sobre todo, demostrar la gran calidad y el elevado interés de los proyectos desarrollados por artistas mujeres cuando logran oportunidades, espacio, visibilidad. Para poder hacer frente a la complejidad, requerimientos y costes adicionales que acarrean estas muestras —especialmente cuando las artistas residen fuera de Galicia o de España—, se sumaron esfuerzos con la Facultad de Bellas Artes, de modo que artistas como Rosa Brun o Anne Bearning mientras expusieron en la Sala X participaron en la docencia en posgrado o impartieron conferencias en dicha institución.

Si bien la participación de mujeres en la oferta artística es la forma más llamativa de contrarrestar la desigualdad, también se trabajó por la igualdad en aspectos que tienden a pasar más desapercibidos, como la curaduría o la crítica de arte. Una amplia mayoría de las exposiciones y eventos fueron curados por profesionales mujeres. Y en los tres catálogos publicados la voz crítica de las mujeres también prevalece; lógicamente, porque en los capítulos dedicados a cada exposición la argumentación y el análisis corresponde a la persona que ha sido responsable de su curaduría; pero adicionalmente, el texto crítico introductorio de cada uno de los tres volúmenes fue confiado a una especialista en el campo de la investigación, la crítica o la curaduría.

2.2.2 Difundir prácticas y debates feministas

Se consideró fundamental que el espacio funcionara como un foro crítico abierto a debates feministas. Unir la vocación de educar, concienciar, sensibilizar y activar la reflexión crítica —que ha de estar en la base de cualquier institución cultural— con las manifestaciones artísticas que comparten esa vocación —y, específicamente, en materia de feminismo— fue un segundo objetivo. Además de otras exposiciones o eventos que incluyeron a artistas de prácticas feministas o *queers* —como la exposición de la Colección Alterarte de la Universidad de Vigo o la IX edición del festival de performance Chámalle X—, destacan especialmente tres muestras colectivas que comentamos a continuación.

«In-Out House. Circuitos de género y violencia en la era tecnológica» (Monleón, 2012, 2013) confrontaba directamente el grave problema de la violencia de género a través del arte feminista y activista que se está realizando en España y América Latina, el cual utiliza fundamentalmente las nuevas tecnologías como soporte. Partiendo de obras fotográficas y videográficas de la estadounidense Suzanne Lacy —artista pionera en la lucha contra la violencia hacia las mujeres—, la muestra celebrada en 2013 en la Sala X reunía a un total de 44 artistas y colectivos, incluyendo trabajos referenciales como los de la guatemalteca Regina José Galindo, la mejicana Lorena Wolffer o la brasileña Beth Moysés. La composición de artistas era mayoritariamente femenina (78,3%), si bien integraba a artistas hombres que trabajan estas temáticas y participan de los feminismos.

La posibilidad de programar una muestra de esta escala —cuya producción no estaría al alcance del presupuesto de la Sala X— fue fruto del intercambio entre instituciones y agentes con intereses afines. Curada por Mau Monleón, artista y profesora de la Universidad Politécnica de Valencia con numerosos proyectos en materia de género, se había expuesto previamente en la sala de dicha institución. Originalmente contaba con 48 artistas y con un mayor volumen de obras que las que pudimos acoger en la Sala X, dada la diferencia entre la superficie expositiva de ambos espacios.



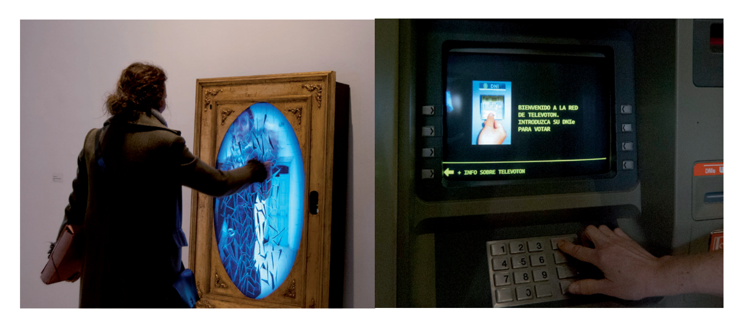
Figura 6. Exposición «In-Out House. Circuitos de género y violencia en la era tecnológica». Sala X, 2013.

Por otra parte, realizar una exposición de tan amplia participación internacional con un coste asequible para instituciones universitarias también era facilitado por el medio en que estaban realizadas las obras. La obra fotográfica o en cartel se puede imprimir en el lugar donde se celebra la exposición, eliminando costes de transporte, aduanas, etc. Los formatos en vídeo prácticamente no requieren más que disponer de equipo para su reproducción (monitores, proyectores, pantallas). Si bien cuando imperan estos formatos, en una muestra como esta o como la que comentaremos a continuación, la insuficiencia del número de equipos que poseía la Sala X pudo solventarse gracias al tejido universitario; así, tanto los grupos de investigación como la Facultad de Bellas Artes o la Vicerrectoría de Pontevedra apoyaron en este sentido.

La colaboración entre distintas universidades y con organismos de la propia también se produjo en «Elas Fan Tech» (Caramés, 2014), una muestra curada por Ánxela Caramés, investigadora y comisaria experta

en feminismo. Integrada por doce artistas españolas y extranjeras que exploraban las posibilidades expresivas de los medios tecnológicos en múltiples medios, como las instalaciones audiovisuales y las obras interactivas. La inventiva y sofisticación de los proyectos mostrados quebraba el estereotipo de que la herramienta tecnológica es de uso masculino, demostrando que «ellas hacen tecnología» (*elas fan tech*). La exposición había sido expuesta con anterioridad en la sala Normal de la Universidad de A Coruña y fue reformulada para la Sala X, también debido a la diferencia de escala entre ambas salas.

Ambas muestras, «In-Out House» y «Elas Fan Tech», se han convertido en referenciales en las temáticas que abordan. En el primer caso, el público participaba de una reflexión profunda sobre los orígenes, las manifestaciones y consecuencias de las violencias machistas. En el segundo, al público se le hacía partícipe de la ruptura con la tradicional división sexual del trabajo y de los roles a través de la actividad lúdica, de su interacción con las obras.



Figuras 7 y 8. «Elas Fan Tech», Sala X, 2013/14. Obras de Anaisa Franco (izqda.) y Yasmina Morán (dcha.).

La tercera muestra que comentaremos, celebrada en 2014, es «Xénero e artes visuais en Uvigo» (Género y artes visuales en Uvigo), en la cual se reunían proyectos artísticos feministas y a favor de la igualdad realizados en la Universidad de Vigo (Caldas, 2014). Bajo mi curaduría, se reunió un gran capital humano formando un equipo de coordinadores con bagaje en género (Yolanda Herranz, X. M. Buxán, Ángel Gallardo, Almudena Fernández Fariña y Carlos Tejo). La exposición se complementó con un ciclo de documentales presentados por sus autoras/es —Uqui Permui, Raquel Rei, Teo Abad, Victoria Martins/Ángel Gallardo—, seguidos de debates en los que las cuestiones feministas eran el eje principal.

La exposición hacía memoria del trabajo desarrollado por los investigadores de nuestra universidad en materia de arte y género. Alcanzó una difusión más allá del ámbito local, al incorporarnos con esta muestra a la programación del Festival Miradas de Mujeres que la asociación Mujeres en las Artes Visuales organizaba a nivel estatal (VV. AA., 2014).





Figura 9. Exposición «Xénero e artes visuais en Uvigo» y ciclo de documentales *Ollar de mulleres*. Sala X, 2014.

2.2.3 Velar por la calidad

Frecuentemente, cuando a los agentes del campo artístico se les exigen explicaciones por la escasa presencia de mujeres en las exposiciones que programan o en las colecciones de las instituciones que dirigen, pretenden justificar el hecho apelando al criterio de la calidad artística. La forma más efectiva de rebatirlo y demostrar que es una falacia es —más que a través de argumentos defensivos— mediante la actuación práctica.

Tuvimos, por tanto, muy presente que una programación en pro de la igualdad debía cuidar al máximo la calidad, aun contando con un presupuesto muy ajustado. Este hándicap se salvó con la colaboración y la suma de esfuerzos. Como ya comentamos, acogimos excelentes exposiciones emprendidas por otras instituciones universitarias; en la curaduría, la crítica de arte o la producción artística pudimos contar con el trabajo de profesionales e investigadoras de primer nivel que se interesaban por nuestro proyecto; recibimos el apoyo de otras instituciones de la Universidad de Vigo como la Unidad de Igualdad, la Facultad de Bellas Artes o la Vicerrectoría de Ourense.

Sin duda, fue fundamental disponer del gran capital humano que tenemos en la universidad y que colaboró con la Sala X con su trabajo artístico, en el comisariado, en la crítica, en la organización de muestras y eventos, en la coordinación o en el montaje de las exposiciones. Por otra parte, se buscaron soluciones para que las exposiciones fueran más asequibles sin que ello menoscabara su calidad, como el uso de formatos con menor coste de producción o cuya reproducción fuera factible mediante equipos disponibles en sala o cedidos temporalmente por entidades.

Velar por el criterio de calidad no significó, ni mucho menos, dar la espalda al contexto local o a las trayectorias profesionales incipientes; al contrario, otro objetivo de la Sala X era, precisamente, contribuir a vertebrar el tejido artístico gallego, dando visibilidad a la producción artística y teórica de nuestro entorno combinando, así, lo local y lo global; y también era un objetivo apoyar y promover el trabajo desarrollado por las nuevas generaciones, aunando en la programación artistas con diferentes recorridos.

3. Resultados

Ateniéndonos meramente a aspectos cuantitativos, las cifras resultantes de la actividad desarrollada durante el periodo de septiembre de 2011 a julio de 2014 destacaban tanto en relación con la historia de la Sala X como en relación con la actividad expositiva que sincrónicamente programaban otros espacios artísticos próximos.

Históricamente, el punto débil de la Sala X en políticas de igualdad habían sido las exposiciones individuales (Buxán, 2011). En el periodo anterior (de junio de 2005 a julio de 2011) solo en una ocasión se había confiado una exposición individual a una mujer (11,1%), mientras que se habían realizado ocho de artistas varones (72,7%). Sin embargo, en las exposiciones colectivas el valor promedio de participación era favorable a las artistas (51,81%).

En el periodo en que aplicamos las mencionadas políticas expositivas, se contrarrestó el mal dato de las muestras individuales dedicándose 100% a artistas mujeres. Y aún se elevó su participación en colectivas casi en 10 puntos (61,6%) respecto al periodo anterior.

Figura 10. Exposiciones individuales y colectivas celebradas en la Sala X, de septiembre de 2011 a julio de 2014.

Exposiciones individuales	**Año**	**Mujeres**
Rosa Brun	2012	1
Núria Güell. Aplicación legal desplazada #1: Reserva fraccionaria	2012	1
Cuando el viento. Inge Álvarez	2012	1
Secret Strike Lleida. Alicia Framis	2012	1
Crónica del Pou-pourri. Anne Bearning.	2013	1
Total		5 (100%)

Exposiciones colectivas	**Año**	**Mujeres**		**Hombres**	
		N.º	**%**	**Nº**	**%**
Miniaturas	2011	133	68,6%	61	31,4%
Colección Alterarte do Campus de Ourense	2011	14	38,9%	22	61,1%
Transcursos #1. Rut Massó / Salvador Cidrás	2012	1	50%	1	50%
Mmmmmh! 8 praceres visuais	2012	4	50%	4	50%
Identidades colectivas	2012	3	75%	1	25%
In-out House. Circuitos de género y violencia…	2013	36	78,3%	10	21,7%
Ex Profeso	2013	1	33,3%	2	66,7%
Elas fan tech	2013	12	100%	0	0%
Xénero e artes visuais en Uvigo	2014	15	100%	0	0%
Apostalado galaico	2014	1	33.3%	2	66.7%
Nivel fértil	2014	1	50%	1	50%
Valor promedio			61,6%		38,4%

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos de los catálogos de la Sala X.

La Sala X llegó a ser el espacio expositivo con las cifras más altas de participación de artistas mujeres en el sector artístico de Galicia. Aquí tan solo las compararemos con las de la actividad expositiva de los centros de arte de la comunidad gallega de mayor magnitud y prestigio, el CGAC en Santiago de Compostela y el MARCO en Vigo. Si bien se trata de dos centros de naturaleza pública —el primero dependiente del Gobierno autonómico y el segundo, principalmente, del Gobierno local— y que, por lo

tanto, estarían obligados a cumplir la Ley de Igualdad que en su artículo 26 refiere las actuaciones a desarrollar en ámbito de la creación y producción artística e intelectual (*BOE*, 2007), ambas instituciones demostraban idéntica indiferencia ante la legislación, evidenciándose la permisividad ante tal incumplimiento.

Hay una asombrosa coincidencia en el valor promedio de artistas mujeres en las exposiciones colectivas realizadas en ambos centros durante el referido periodo: 34,9%. Se trata, además, de una cifra que, como indicábamos al principio del artículo, es prácticamente la inversa al porcentaje de mujeres que se forman en bellas artes. También es casi la inversa a la registrada en la Sala X (61,6%). Pero además de ese valor promedio, los resultados por exposición también son significativos: mientras en la Sala X de las once muestras programadas las artistas alcanzaron o superaron la paridad en ocho de ellas, solo lo hicieron en una ocasión tanto en el MARCO (una de ocho) como en el CGAC (en una de seis muestras); y mientras en la Sala X el dato más bajo es del 33,3%, en los otros centros cae por debajo del 20% (18,2% y 16%, respectivamente).

Figura 11. Exposiciones colectivas celebradas en MARCO y CGAC, de septiembre de 2011 a julio de 2014.

Exposiciones colectivas septiembre 2011 / julio 2014	Mujeres		Hombres	
Museo de Arte Contemporáneo de Vigo, MARCO	**N.º**	**%**	**N.º**	**%**
You are not alone	6	30%	14	70%
Presencia activa. Acción, obxecto e público	4	36,4%	7	63,6%
Formas breves, outras, 25	9	64,3%	5	35,7%
A balea negra. X aniversario do MARCO	6	18,2%	27	81,8%
O bosqueixo do mundo	8	38,1%	13	61,9%
Unha máquina desexa instruccións como un xardín…	4	36,4%	7	63,6%
Veraneantes	8	30,8%	18	69,2%
Historia, miradas de artistas	2	25%	6	75%
Valor promedio		34,9%		65,1%

Centro Galego de Arte Contemporáneo, CGAC	**N.º**	**%**	**N.º**	**%**
De la generosidad. Obras da colección Helga de Alvear	8	16%	42	84%
Gravity&Disgrace / Ep.1	3	60%	2	40%
Gravity&Disgrace / Ep.2	3	37,5%	5	62,5%
Colección: adquisiscións e incorporacións recentes	8	38,1%	13	61,9%
Exposición 93	26	26.8%	71	73.2%
Col.	4	30.8%	9	69.2%
Valor promedio		34,9%		65,1%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas web de MARCO y CGAC.

En las exposiciones individuales celebradas en dicho intervalo temporal, el MARCO tiene una buena ratio: de las cinco realizadas, tres se dedicaron a una artista mujer (representan el 60%). El desequilibrio registrado en el CGAC es, por el contrario, intolerable: pese a triplicar el número de muestras individuales celebradas en el MARCO, solo se ha apostado en dos ocasiones por una artista mujer (12,5%). Aquí estimamos conveniente recoger los datos de una sala expositiva, Zona C, también de carácter público, por una serie de cuestiones: por focalizarse en muestras individuales y dedicadas a artistas emergentes (y, por lo tanto, pertenecientes a una generación en la que, indudablemente, las mujeres formadas artísticamente ya eran amplísima mayoría), y porque su escala más modesta la asemeja a la Sala X (frente a las grandes instituciones, que son CGAC y MARCO). De hecho, en el periodo observado, Zona C programó idéntico número de exposiciones individuales que la Sala X y que el MARCO, presentando alarmantemente la cifra menor: contó con una sola artista mujer (20%).

Figura 12. Exposiciones individuales celebradas en CGAC, MARCO y Zona C, de septiembre de 2011 a julio de 2014. Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas web de CGAC, MARCO y Zona C.

Exposiciones individuales septiembre 2011 / julio 2014	**Mujeres**	**Hombres**
Centro de Arte Contemporáneo, CGAC, Santiago de Compostela	Esther Ferrer Chelo Matesanz	Jeff Wall Rafel G. Bianchi Eugenio Granell Fernando Casás Miguel Palma James Welling Graham Gussin Ricardo Basbaum Víctor Grippo Paco Rocha Alejandro de la Sota Diego Santomé Mark Manders Juan Uslé
Total	2 (12,5%)	14 (87,5%)
Museo de Arte Contemporáneo de Vigo, MARCO	Abigail Lazkoz Amaya Glez. Reyes Patricia Esquivias	Karmelo Bermejo Massimo Bartolini
Total	3 (60%)	2 (40%)
Zona C, Santiago de Compostela	Carolina Cruz Guimarey	Iván Prieto Enrique Lista Jesús de la Iglesia Christian García Bello
Total	1 (20%)	4 (80%)

Si atendemos a resultados a medio plazo, el ejemplo dado por la Sala X ha contribuido, de algún modo, a los cambios que recientemente se están apreciando en el contexto artístico. Obviamente, la interpretamos como una aportación que se suma a la presión que en materia de igualdad se ha ejercido desde múltiples instancias —gallegas y españolas— y en la que han participado numerosos agentes denunciando, analizando, visibilizando la situación de las artistas.

En el último año, las cifras de las instituciones anteriormente reseñadas han mejorado notoriamente, confiando un mayor número de exposiciones individuales a artistas mujeres. El caso más paradigmático es el del MARCO, cuya programación de 2016 ha estado dedicada íntegramente a artistas mujeres, culminando con una gran exposición que hace balance del feminismo en Galicia —«Alén dos xéneros. Prácticas artísticas feministas en Galicia» (2017)— curada por Ánxela Caramés, experta en género que había colaborado con la Sala X con la mencionada exposición «Elas Fan Tech».

Dentro de la Facultad de Bellas Artes, también se han apreciado cambios entre profesorado y alumnado. Se observa una menor resistencia y un aumento en la sensibilidad hacia cuestiones de género, incorporándose este parámetro como elemento de discusión, por ejemplo, a la hora de invitar artistas o investigadores. El rechazo a que el trabajo artístico pudiera ser interpretado desde una perspectiva de género que las alumnas mostraban antaño contrasta con el hecho de que, cada vez más, realizan sus trabajos de fin de grado o de máster abrazando abiertamente el feminismo.

Conclusiones

Observándose una grave situación de desigualdad en el campo del arte, urge emprender acciones que la denuncien y corrijan, así como promover el conocimiento del feminismo e impulsar las artes como medio de fomento, transmisión y visibilización de la igualdad entre hombres y mujeres.

Con la aplicación de políticas expositivas, desde una sala universitaria de escala modesta se puede incidir en la comunidad universitaria, el contexto artístico local y el espacio social, contribuyendo a construir el presente y a modelar el futuro.

El apoyo de organismos e instituciones universitarias y la interconexión con investigadores y expertos en género se revelan activos que posibilitan la implementación de políticas expositivas ejemplares en materia de igualdad y de calidad.

Referencias bibliográficas

Boletín Oficial del Estado (BOE) (2007). «Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». *BOE* n.º 71. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Buxán, X. M. (2011). «La Sala X en cifras». En X. M. Buxán (ed.). *Sala X vol. 5* (pp. 8-14). Pontevedra: Vicerreitoría.

Caldas, M. (ed.) (2012a). *Sala X vol. 6*. Pontevedra: Vicerreitoría.

Caldas, M. (ed.) (2012b). *Mmmmmh! 8 praceres visuais*. Pontevedra: Vicerreitoría.

Caldas, M. (ed.) (2013). *Sala X vol. 7*. Pontevedra: Vicerreitoría.

Caldas, M. (ed.) (2014). *Sala X vol. 8*. Pontevedra: Vicerreitoría.

Caldas, M. y Fernández Fariña, A. (eds.) (2012, 2013, 2014, 2015). *Artistas. Proxecto de visibilización* (4 vols.). Vigo: Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo.

Caramés, A. (2014). «Elas fan tech». En M. Caldas (ed.), *Sala X vol. 7* (pp. 24-35). Pontevedra: Vicerreitoría.

Fernández Fariña, A. y Rodríguez Caldas, M. (eds.) (2013). «Visibilización das artistas. Unha ponte entre a Universidade e o eido profesional». En VV. AA. *II Xornada de Innovación en Xénero. Docencia e Investigación* (pp. 83-97). Vigo: Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo.

Fernández Fariña, A. y Rodríguez Caldas, M. (eds.) (2014). «Las estudiantes de bellas artes en el campo del arte. Estado de la cuestión y acciones para lograr un cambio necesario». En VV. AA. *I Congreso de Investigadores en Arte. El Arte Necesario. La Investigación Artística en un Contexto de Crisis* (vol. 8) (pp. 771-778). Valencia: Sendemà.

Heartney, E.; Posner, H.; Princenthal, N. y Scott, S., (2013). *The Reckoning: Women Artists of the New Millenium*. Múnich; Londres; Nueva York: Prestel.

Monleón, M. (ed.) (2012) *In Out House. Circuits de gènere i violència en l'era tecnològica*. Valencia: Universitat Politècnica.

Monleón, M. (2013). «In Out House». En M. Caldas (ed.). *Sala X vol. 7* (pp. 58-69). Pontevedra: Vicerreitoría.

Mujeres en las Artes Visuales (MAV) (s. d). *Cronología*. Recuperado de <http://www.mav.org.es/cronologiaMAV/cronologia.html>.

Mujeres en las Artes Visuales (MAV) (2012). *Mujeres en el sistema del arte en España*. Madrid: MAV, EXIT.

Mujeres en las Artes Visuales (MAV) (2014). *Informe MAV n. 13 Julio 2014. Las mujeres y el sistema del arte visual en Europa*. Recuperado de <http://www.m-arteyculturavisual.com/wp-content/uploads/2015/01/Informe-13-Europa-OK.pdf>.

Reilly, M. (2015). «Taking the Measure of Sexism: Facts, Figures and Fixes». *Artnews.* Recuperado de <http://www.artnews.com/2015/05/26/taking-the-measure-of-sexism-facts-figures-and-fixes/>.

Rodríguez Caldas, M. (2015). «Generar conciencia y empoderamiento en el área del arte». En VV. AA. *Memoria Conferencia Internacional sobre Igualdad de Género* (pp. 192-196). San José, Costa Rica: Instituto Tecnológico.

Villa, R. de la (2011). «La disputa sexual por las imágenes. Las mujeres en el sistema del arte en el Estado español». En VV. AA. *Mujeres y cultura. Políticas de igualdad* (pp. 33-40). Madrid: Ministerio de Cultura.

VV. AA. (2014). *III Festival Miradas de Mujeres 2014*. Salamanca: MAV.

BLOQUE II.
VIOLENCIA DE GÉNERO

VIOLENCIAS INVISIBLES. RELECTURAS POSIBLES DE LA DOMINACIÓN MASCULINA EN LA EXPERIENCIA EDUCATIVA DE LAS ESTUDIANTES DE INGENIERÍA

Cecilia Ortmann
Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (IICE), Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Resumen: Tomando como punto de partida la brecha de género en la matrícula de las carreras de ingeniería en universidades públicas de Argentina, el trabajo analiza la vinculación entre la atribución de masculinidad a la ciencia y la tecnología, y la percepción de la violencia simbólica en la experiencia cotidiana de las mujeres que intentan transitar académicamente estos espacios. A partir de testimonios y relatos, se exploran las experiencias de las estudiantes a fin de identificar los presupuestos acerca de cómo son y deben ser las y los sujetos que se forman en estos ámbitos, así como las posibilidades, capacidades y limitaciones que se les asignan, aportando desde la empiria a una conceptualización de los modos de exclusión y deslegitimación que sostienen la conformación de un espacio fuertemente masculinizado.

Palabras clave: violencia simbólica; dominación masculina; techo de cristal.

Abstract: On the initial problem the gender gap in enrollment in engineering careers at public universities in Argentina, the paper analyzes the link between masculinity attribution of science and technology, and the perception of symbolic violence in the everyday experience of women trying to study these careers. From testimonies and narrations, this work explores the experiences of students to identify assumptions about how the subjects formed in these areas are, and how they should be, as well as the possibilities, capabilities and limitations that are assigned to them, contributing from the empiria to a conceptualization of modes of exclusion and delegitimization that support the formation of a strongly masculinized scene.

Keywords: symbolic violence; male domination; glass ceiling.

Introducción

El acceso a la educación ha sido una de las principales demandas en el camino hacia la plena conquista de los derechos de las mujeres. El ingreso en las instituciones de nivel superior —en América Latina recién a partir del siglo XX— dio lugar a una paulatina incorporación, y en la actualidad la matrícula universitaria refleja un alto porcentaje de estudiantes mujeres. Sin embargo, la participación en las carreras vinculadas a la tecnología sigue siendo muy baja; incluso en algunas disciplinas, la brecha de género se mantiene en constante incremento. En esta línea, investigaciones desarrolladas en el campo de los estudios de género insisten en poner de relieve las barreras institucionales y sociopsicológicas que han obstaculizado históricamente el acceso y la permanencia de las mujeres en la formación y producción académica en materia de tecnología (Pérez Sedeño, 2001).

Recuperando esas discusiones, este trabajo aborda la problemática de la brecha de género en la educación de nivel superior, centrando el análisis en las experiencias de mujeres que estudian ingeniería en dos universidades públicas de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de identificar aquellas situaciones invisibilizadas, e incluso naturalizadas, en el cotidiano de la trayectoria educativa, en las que subyacen ideas acerca de cómo son y deben ser las y los sujetos que se forman en estos ámbitos. Con este propósito, el trabajo está organizado en cinco partes. En primer lugar, describo brevemente las principales líneas de abordaje desarrolladas en el campo de los estudios de ciencia, tecnología y género, exponiendo conceptualmente las categorías dominación masculina y violencia simbólica, empleadas para el análisis del estudio de casos. En segundo lugar, recurriendo a los aportes de las epistemologías feministas, reseño las notas metodológicas que orientan el desarrollo del proyecto[1] en que se enmarca este artículo. En un tercer momento, organizado en tres acápites, presento resultados preliminares de la investigación en curso, recuperando episodios y relatos que integran el corpus empírico. En el cuarto apartado, propongo algunas líneas de discusión, aportando desde los casos a una conceptualización

1 Proyecto de tesis doctoral orientado al análisis, desde la perspectiva de género, de la formación que se imparte en las carreras universitarias de corte científico-tecnológico, con el objetivo de identificar tanto las nociones de ciencia y tecnología como las significaciones de género que estructuran las propuestas educativas y atraviesan las experiencias de estudiantes y docentes. Directora: Dra. Graciela Morgade, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

de los modos de exclusión y deslegitimación que sostienen la conformación de espacios educativos fuertemente masculinizados. Para finalizar, a modo de cierre, planteo algunos interrogantes y desafíos con la intención de aportar nuevas líneas de acción y fortalecer las existentes en materia de tecnología y género en instituciones de nivel superior.

Revisión de la literatura

Dominación masculina: autorías, apropiación y violencia simbólica en la producción científico-tecnológica

Desde diversos campos vinculados a los estudios de género se han desarrollado principalmente dos grandes líneas de análisis dirigidas a poner de manifiesto la conformación de la tecnología como un ámbito fuertemente masculinizado, por un lado, en relación con los sujetos que acceden, validan y divulgan la producción científica; por otro lado, respecto a la selección de los temas de investigación considerados valiosos, al conocimiento mismo y a las cualidades que se le asignan. Como punto de partida, las epistemologías feministas proponen incorporar la dimensión sociohistórica, interpretando la ciencia y la tecnología como un producto cultural entre otros posibles que, de la modernidad a esta parte, se erigió como hegemónico.

Su (de)construcción da cuenta de procesos de selección y validación de los conocimientos, que se retroalimentan e inciden activamente en la creación y transmisión de las identidades de género. En este sentido, el relato de los grandes descubrimientos de la historia omite de forma sistemática a las mujeres, o en el mejor de los casos, las limitan al papel de «esposa de», «hermana de» o «hija de» (Morgade, 2001). Siguiendo a Emilce Dio Bleichmar:

> La invisibilidad de las mujeres en la ciencia no es sino una de las tantas formas de la invisibilidad de las mujeres en la historia de la humanidad como fruto de la construcción cultural, proceso al que en realidad debiéramos calificar de *olvido construido* (2006: 2).

El ocultamiento intencional o el mantenimiento en un segundo plano de la producción de las mujeres a partir de finales del siglo XIX arroja como resultado aparente una ciencia y tecnología «sin mujeres». Al respecto, señala Diana Maffía:

> La expulsión de las mujeres en la ciencia (como en otras construcciones culturales humanas) tiene un doble resultado: impedir nuestra participación en las comunidades epistémicas que construyen y legitiman el conocimiento, y expulsar las cualidades consideradas «femeninas» de tal construcción y legitimación, e incluso considerarlas como obstáculos (2007: 64).

Si bien no es el objetivo de este trabajo reseñar el aporte de científicas, tecnólogas e ingenieras que ha quedado intencionalmente en el anonimato, resulta relevante recuperar aquellos dispositivos mediante los que se negaron las contribuciones de estas mujeres a la producción de conocimiento socialmente relevante.

Dicha recuperación permite, por un lado, poner en cuestión la construcción androcéntrica de la ciencia y la tecnología, y, por otro, analizar la incidencia de esta falta de referentes en la formación académica y profesional de estudiantes de carreras de nivel superior. Ahora bien, ¿qué ideas, presupuestos y creencias subyacen en este *olvido construido* del conocimiento científico-tecnológico? ¿De qué manera se concretan en las relaciones entre las y los sujetos que transitan estos espacios?

Un acercamiento a este interrogante es el que propone la lectura de la dominación masculina que realiza Iris Young (1983) retomando el trabajo de Kate Millet e incorporando elementos del marxismo en clave feminista. Bajo el lema «lo personal es político», Millet proponía una analogía entre las formas de gobierno y el modo en que el patriarcado —en cuanto gobierno de los varones, o más precisamente, de lo masculino— controla y somete la vida de las mujeres, dado que ambas estructuras se erigen sobre una lógica de dominación, donde el sujeto o sujetos dominados deben aceptar tal relación desigual con base en una diferencia «natural e inevitable» entre ambas posiciones, que alcanza el grado de dogma.

A partir de esta proposición inicial, Young orientó el análisis de la dominación masculina hacia los beneficios concretos —en términos materiales— que los varones en cuanto colectivo obtienen de las mujeres, también como colectivo, a partir de la autoridad y control que ejercen unos sobre otras en esta relación estructural asentada en la ideología patriarcal. De esta manera, el aporte de Young consistió principalmente en poner en evidencia la «plusvalía» que genera para el patriarcado la naturalización del orden social al absorber las contribuciones de las mujeres en su propio beneficio.

Posteriormente, y a partir de los desarrollos previos de Millet y Young, Pierre Bourdieu denunció cómo la construcción social arbitraria

de lo biológico, y en consecuencia, del cuerpo masculino y femenino, de sus costumbres y de sus funciones —en particular de la reproducción biológica—, proporciona un fundamento aparentemente natural para la visión androcéntrica de la división sexual del trabajo. Se trata de una doble operación, en tanto legitima una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica, que es a su vez una construcción social naturalizada. Siguiendo el argumento de Millet sobre el vínculo entre sujeto dominador y sujeto dominado, estas relaciones se sostienen y reproducen gracias al ejercicio de la violencia simbólica en cuanto «forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos y, como por arte de magia, al margen de cualquier coacción física» (Bourdieu, 2000: 56). La eficacia de la violencia simbólica reside justamente en que no emplea medios físicos sino formas sutiles y, por lo tanto, se expresa de manera más contundente en el plano de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción, antes que en el ámbito de la conciencia y de la voluntad.

En síntesis, a partir de las contribuciones de Millet, Young y Bourdieu, entre otras/os, el campo de los estudios de género —enriquecido con relecturas contextualizadas y producidas a nivel latinoamericano— ha incorporado el concepto de violencia simbólica para designar a las relaciones que ejercen coacción —moral, psicológica, verbal, gestual— de manera sutil, difusa y omnipresente sobre las mujeres, que garantizan la supremacía de determinadas formas, arbitrarias y hegemónicas, que descalifican, niegan, invisibilizan y fragmentalizan todo lo que no se ajusta a «la norma»; procesos y relaciones que tienen el fin de legitimar la dominación masculina y, en consecuencia, el sistema patriarcal (Eichler, 1988; Moreno Sardá, 1989; Segato, 2003; De Miguel, 2005; Femenías, 2013, entre otras).

Metodología

Partiendo de los aportes desarrollados por las líneas de investigación anteriormente descritas, el análisis en este trabajo está centrado en las experiencias de las estudiantes, recuperando testimonios y relatos de situaciones en las que se materializan presupuestos acerca de las posibilidades, capacidades y limitaciones de quienes transitan su formación universitaria en carreras científico-tecnológicas. Desde un enfoque cualitativo enmarcado en los estudios culturales y de género, orientado a develar las

relaciones sociales en las que tienen lugar las experiencias educativas de construcción del cuerpo sexuado, y tomando a su vez los desarrollos del interpretativismo en la etnografía, propongo reconstruir la perspectiva de las estudiantes en tensión con procesos culturales más amplios, desplegando teórica y empíricamente el problema de investigación. En este sentido, el estudio del que se desprende el presente artículo busca producir conocimientos de situaciones y procesos en profundidad, uniendo las interacciones, acontecimientos y discursos con la significación que las protagonistas dan a los mismos. Desde esta perspectiva, la reflexividad que tengan de los condicionantes de su vida social —y que las convierte en «sujetos»— es una condición necesaria, aunque no suficiente, para la transformación social.

El trabajo de campo que llevo a cabo en el marco del proyecto de tesis doctoral se sitúa en instituciones de nivel superior en las que se dictan carreras de ingeniería. El corpus empírico se compone de observaciones de clases, entrevistas a estudiantes y docentes, y el estudio analítico de fuentes secundarias tales como los programas de contenidos de las materias y los datos censales de las instituciones. El recorte realizado en esta oportunidad comprende el ciclo superior de las ingenierías en dos universidades nacionales ubicadas en la Ciudad de Buenos Aires. El diseño consiste en un estudio de casos, para el cual he realizado entrevistas en profundidad con estudiantes, abordando sus experiencias educativas previas y actuales, con el propósito de identificar tanto los aspectos recurrentes como los particulares en las significaciones de género que caracterizan —marcan, delimitan, habilitan, restringen— la construcción de la trayectoria propia y de los otros y otras en el ámbito educativo. De esta manera, son las propias protagonistas quienes —a través de sus relatos— ofrecen una perspectiva clave para profundizar el análisis de la brecha de género en las carreras universitarias de ciencia y tecnología.

La apuesta responde a un interés epistemológico de poner en cuestión la tradicional construcción del conocimiento en la investigación social e intentar formatos superadores de la relación sujeto-objeto. Desde una mirada feminista, las epistemologías tradicionales excluyen sistemáticamente la posibilidad de que las mujeres sean sujetos o agentes del conocimiento: la historia se ha escrito desde el punto de vista de los hombres. Por el contrario:

> La investigación feminista define su problemática desde la perspectiva de la experiencia de las mujeres y emplea estas experiencias como un indicador significativo de la realidad contra la cual se deben contrastar las hipótesis. […] son las mujeres las que deben revelar por primera vez cuáles son y han sido las experiencias femeninas (Harding, 1998: 21).

No se trata simplemente de «sumar» o «agregar mujeres», ya que este enfoque deja intactos los criterios androcéntricos que sugieren que las únicas actividades que constituyen y moldean la vida social son aquellas que los hombres han considerado importantes y dignas de estudio (Harding, 1998), sino más bien de preguntar qué sentidos tienen para las mujeres sus contribuciones al desarrollo científico-tecnológico. ¿Qué significa para las mujeres *en cuanto mujeres* su participación en estos ámbitos?

Resultados

La trayectoria educativa repleta de estereotipos y desigualdades que se van acumulando desde el nivel inicial genera un ambiente adverso que disuade a las mujeres para ingresar, permanecer o promocionarse en tecnología (Dio Bleichmar, 2006). Numerosas investigaciones sobre la temática han indagado acerca de cómo inciden las propuestas educativas en los niveles previos para incentivar o alejar a las jóvenes al momento de elegir el campo de estudios en el nivel superior en estas áreas.

Esta hostilidad se acentúa en la experiencia educativa de las mujeres que logran ingresar y permanecer en estas carreras universitarias. Sus testimonios dan cuenta de los obstáculos que deben sortear cotidianamente para transitar estos espacios; estas escenas —naturalizadas y fuertemente arraigadas— no traspasan las puertas de las aulas y se mantienen invisibilizadas. Interpretar estas experiencias no como hechos aislados, sino en términos de un fenómeno estructural permite poner de manifiesto los modos sistemáticos en que la violencia de género se produce, articula y encubre en el campo educativo y la manera en que inciden en la brecha en tecnología.

A los fines analíticos, propongo abordar estas experiencias siguiendo la tipología que propone María Luisa Femenías (2013) para describir las modalidades en que la violencia simbólica hacia las mujeres se concreta en el discurso científico-tecnológico. La autora señala tres maneras: cuando se las distingue por su excelencia, cuando se las descarta por su inferiori-

dad, y cuando simplemente se las ignora o desconoce de «lo humano» con base en la extensión de la masculinidad como parámetro de universalidad. Estructurando el análisis según esta clasificación, a continuación presento algunos de los factores —en términos de presupuestos— que se entraman en las trayectorias educativas, recuperando testimonios de estudiantes de ingeniería que integran el corpus empírico de la investigación en curso.

Binarismo y exclusión: el rechazo a lo no masculino

El primer nivel o forma en que se materializa la violencia simbólica tiene que ver con la manera en que la presencia de estudiantes mujeres es rechazada o ignorada, en tanto no se reconoce lo «no masculino» como propio del entorno. Margarit Eichler (1988) explica que esta naturalización de la masculinidad como la norma implica no solo la invisibilización o subvaloración de lo femenino sino que también consolida la idea de identidades sexuales esencializadas que justifican la exclusión.

Los modos de ejercicio de violencia que describen las estudiantes incluyen la descalificación, la imposición de opiniones, el silenciamiento, la interrupción y la falta de reconocimiento de las tareas realizadas. En sus propias palabras:

> Nunca tuve un conflicto puntual con alguien pero sí he tenido profesores machistas. Porque cuando una hace alguna consulta o algo, te contestan mal o no te miran y contestan mirando a algún compañero (estudiante de Ingeniería en Sistemas).

> Por ahí [un profesor] a mí me decía más cosas porque yo no le iba a contestar. Aparte porque también te tratan como de pibita, ¿viste? Porque por la edad que tenés vos qué me vas a contestar si no sabés nada, viste (estudiante de Ingeniería Naval).

En otros casos los docentes recurren a chistes y comentarios irónicos, buscando la complicidad de estudiantes varones:

> Durante la cursada él [un profesor] hacía preguntas y yo era la única que contestaba. Entonces decía: «Ay se ve que hoy estudió». Tiraba así comentarios al aire (estudiante de Ingeniería Naval).

> —Tuve un profesor que él es de la Marina y entonces me hacía parar y me decía: «Parate y poné los brazos haciendo que sos un barco», y me tuvo una semana haciendo de barco de ejemplo en el aula.

—¿Eras la única mujer en esa materia?
—Sí.
—¿Qué pasaba con los compañeros? ¿Alguien decía algo...?
—No, mis compañeros al lado tomando mate, riéndose de la situación. Porque al principio era chistoso, ya después llegó un punto que al tercer día ya estaba cansada que me agarrara de barco. Pero tampoco le iba a decir algo porque era el único profesor que daba esa materia (estudiante de Ingeniería Naval).

Estos episodios, donde la violencia es más imperceptible y a la vez más arraigada a la experiencia educativa cotidiana, refuerzan la exclusión simbólica entendiendo que «lo normal» en ese ámbito es lo masculino e invisibilizando o señalando como ajeno todo aquello que no se ajusta al arquetipo universal[2] (Moreno Sardá, 1989). Luis Bonino se refiere a estas violencias cotidianas con el término micromachismos. Explica el autor que, ante la popularidad y el lugar en la agenda política que ha alcanzado el repudio a la violencia de género, la dominación masculina necesita recurrir a otras formas legitimadas socialmente para continuar ejerciendo «su autoridad» sobre las mujeres. Estos modos, al ser más sutiles y más aceptados, se incorporan naturalmente al repertorio de comportamientos masculinos «normales» (Bonino, 2004). En la misma línea, desarrolla Susana Velázquez:

> Estas creencias persisten y se reproducen por consenso social y perpetúan una eficacia simbólica que opera como la verdad misma, se minimizan o se niegan los hechos de violencia considerándolos «normales», «habituales», se desmienten las experiencias de la mujer y se desvía la responsabilidad de los agresores. Se descontextualiza a las personas violentadas considerándolas singularidades aisladas que deben permanecer en el secreto y el silencio (2003: 10).

Esta forma o dimensión de la violencia simbólica, al estar más socialmente aceptada, refuerza el efecto de la exclusión: deja al descubierto el rechazo que genera la sola presencia de las mujeres.

2 Con el término arquetipo universal o arquetipo viril, la autora se refiere a «un modelo humano imaginario, fraguado en algún momento de nuestro pasado y perpetuado en sus rasgos básicos hasta nuestros días, atribuido a un ser humano de sexo masculino, adulto. […] en nuestro paso por los distintos niveles del sistema educativo hemos aprendido a operar mentalmente con este modelo humano particular, como si se refiriese a lo humano» (Moreno Sardá, 1989: 6-7).

Presupuestos de inferioridad: el efecto de las expectativas y las capacidades «naturales»

El segundo nivel en que se concreta la violencia simbólica en el discurso científico-tecnológico es el que alude a una supuesta inferioridad de las mujeres para justificar su exclusión. Si en un primer momento se las considera ajenas a este ámbito en tanto es concebido *a priori* masculino, esta segunda dimensión refuerza esa premisa al cuestionar y subestimar sus capacidades y posibilidades: aquí operan los presupuestos vinculados ya no a la sola presencia o permanencia de las mujeres, sino más bien a las expectativas que se depositan sobre ellas en cuanto a su desempeño académico y futuro profesional.

En esta línea, varios estudios sobre el tema (Kimball, 1989; Bonder, 1994; Duru-Bellat, 1996; Morgade, 2001, entre otras) han indagado en el papel que juegan las expectativas de rendimiento en la enseñanza y cómo las condiciones iniciales resultan diferentes para las mujeres, quienes tienen la obligación de «probar que pueden». A medida que avanzan en las carreras, el techo de cristal deja de ser un obstáculo invisible o sutil, y se convierte en barreras cada vez más inquebrantables que limitan el progreso académico.

Estas diferencias de trato por parte de los docentes en función de la identidad sexo-genérica de los y las estudiantes son más marcadas cuando «se destacan»: siempre las interacciones son mucho más efusivas y alentadoras cuando se trata de buenos alumnos que cuando se trata de buenas alumnas, lo cual no deja de tener consecuencias sobre la confianza que puedan tener en sus propias posibilidades. De esta manera, la constante puesta a prueba de las mujeres opera no solo como un condicionamiento externo sino que también influye sobre la autoimagen y la conciencia que ellas mismas tienen de sus propias habilidades. Relatan las propias estudiantes:

> A mí me dificultaba poder demostrarle que me iba bien en la materia y que eso se reflejara en mis notas (Estudiante de Ingeniería en Sistemas).
>
> En cuanto a esto de ser mujer dentro de un ámbito que una puede creer que es para hombres, tengo esta especie de miedo adentro como de que... siento que soy menos que los demás..., que los demás hombres que están ahí. Siempre tengo ese miedo infundado, que todos los hombres que están metidos en esta carrera saben más que yo y que me van a pasar por encima y que voy a quedar como una tonta (estudiante de Ingeniería Mecánica).

Es decir, que, a pesar de su alto rendimiento cognitivo y su capacidad de tenacidad y esfuerzo, persisten los estereotipos que asignan a la feminidad características como la inseguridad, la inestabilidad en la autoestima, la tendencia a un autoconcepto devaluado y una expectativa siempre por debajo de sus méritos (Dio Bleichmar, 2006).

La excepción a la regla: solo unas pocas «llegan»

La tercera modalidad en que se manifiesta la violencia hacia las mujeres en los ámbitos científico-tecnológicos —y tal vez la más difícil de dirimir para la mirada cisheteropatriarcal— es la alusión o referencia a la situación de excepcionalidad que experimentan algunas docentes y estudiantes que se destacan en estos campos, en tanto la condición de excepción refuerza la exclusión y los parámetros metirocráticos.

A lo largo de las trayectorias educativas las estudiantes comparten la cursada con muy pocas mujeres, o en algunos casos sin otras compañeras mujeres, reforzando la experiencia de extraordinariedad y de individualismo. Así como la conformación androcéntrica del campo ha invisibilizado la participación y producción de las mujeres, las trayectorias «exitosas» en ocasiones son también funcionales al encubrir o negar las fallas estructurales. En nombre de la igualdad de oportunidades, se instalan normas informales de acceso y permanencia que no consideran las diferencias en las condiciones de partida. En otras palabras, se consolida una visión ingenua, que promueve una ideología meritocrática de género «neutro» y de esfuerzo individualista: si hay mujeres que pueden ingresar a la carrera, graduarse y obtener un empleo, entonces no hay barreras formales para que cualquiera pueda hacerlo.

Una estudiante que se encuentra cursando las últimas materias de su carrera describe durante una entrevista numerosas situaciones en las que fue víctima de estigmatización y maltrato por parte de profesores varones. Sin embargo, al referirse al hecho de que no tiene otras compañeras mujeres, relata:

> Tuve en el primer año. Empecé y tenía ponele diez compañeras mujeres. Después del primer cuatrimestre quedaron dos. Y después no tuve más compañeras mujeres. Desde segundo hasta ahora no tuve. […] flaquearon, ¿viste? Las materias te cuestan, y es como en todos lados que cuestan las materias. Pero las dejan y pierden las regularidades y todo, y no les importa seguir. [...] terminan dejando la carrera (estudiante de Ingeniería Naval).

La competencia, la rivalidad, la falta de solidaridad entre mujeres como miembros de un colectivo de menor poder, son efecto de la hostilidad que exige un perfil «rudo» que no tema el exilio o el desprecio del grupo dominante (Dio Bleichmar, 2006). Sin embargo, las estudiantes al mismo tiempo anticipan un factor de cambio, una diferencia cualitativa en las condiciones —al menos hipotéticamente— ante el hecho de compartir la cursada con otras mujeres, proyectando la posibilidad de encontrar apoyo y contar con una red de sostén:

> Ponele el caso de […] va a ser distinto porque ella sí viene con un grupo de chicas. Igual que la camada que viene atrás mío, hay tres chicas o cuatro, dependiendo la materia. Ahí ya es distinto (estudiante de Ingeniería Naval).

Esta tensión permite comprender el (des)encuentro de sentidos que tiene lugar en un escenario tan complejo, donde ser la excepción se interpreta como una capacidad individual, a la vez que se identifican la necesidad y los beneficios de ese vínculo entre pares. Siguiendo a Marcela Lagarde, el «pacto epistémico» que hace referencia al momento fundacional de la sociedad moderna como un acuerdo entre sujetos hegemónicos —varones instruidos, propietarios, heterosexuales, occidentales— requiere de un pacto entre las mujeres que les permita construirse como agentes de cambio. Es en esa unión donde «se encuentra la posibilidad de desarticular, además de la enemistad histórica mujer - mujer, la opresión patriarcal entre los géneros hombre-mujer» (Lagarde, 1989: 19).

Discusión de los resultados

Los testimonios de las estudiantes ofrecen un acercamiento, desde la empiria, al esquema de modelización de la violencia simbólica hacia las mujeres que propone Femenías (2013). Una primera cuestión que comparten todas las estudiantes entrevistadas es que los desafíos o dificultades que puede plantearles el campo de conocimiento constituyen un tema de preocupación menor en relación con otras escenas en las que fueron expuestas o ridiculizadas por profesores varones. Estos relatos, que incluyen episodios de descalificación, imposición de opiniones, silenciamiento, interrupción y falta de reconocimiento de las tareas realizadas, resultan doblemente conflictivos para ellas al ser minimizados por el entorno. Una segunda cuestión que llama la atención —además del contenido de las escenas narradas— tiene que ver con la percepción de la violencia como

tal por parte de las estudiantes. Si bien para el entorno esta forma de ser tratadas está naturalizada, ellas no dudan en señalarlo como una variable que depende, o que al menos se vincula estrechamente, del género; incluso en el primer fragmento citado, la entrevistada califica directamente de machistas a los docentes que sostienen estas actitudes. Asimismo, estos testimonios de las estudiantes que expresan ser tratadas con indiferencia por parte de sus profesores y que perciben que sus intervenciones son minimizadas o anuladas se condicen con la dinámica observada en las clases.

¿Qué factores favorecen que esta violencia no solo se practique cotidianamente sino que, en muchos casos, pase desapercibida en su extensión, profundidad y persistencia? En primer lugar, opera una *despolitización* de los hechos, intentando subestimar o dejar de lado que la violencia hacia las mujeres es inseparable de la noción de género porque se basa y se ejerce en y por la diferencia social y subjetiva entre los sexos (Velázquez, 2003). En segundo lugar, interviene la omisión o el silenciamiento como la estrategia más primitiva de la desigualdad de género: si las violencias se consideran «invisibles» o «naturales», se legitima y se justifica la arbitrariedad como forma habitual de la relación entre los géneros.

La socialización de las identidades en el ámbito educativo responde tácitamente a esta lógica, naturalizada e invisibilizada, de la división dominante; proceso que Bourdieu describe en términos de somatización de las relaciones sociales de dominación, cuyo fin es generar matrices de percepción que estructuran los hábitos y regulan todas las dimensiones de la vida. De esta manera, la premisa de inferioridad y exclusión de las mujeres que se establece como principio de división entre hombres y mujeres en los intercambios simbólicos, entre las relaciones de producción y reproducción del capital simbólico, funciona también para asegurar otras dicotomías —sujeto y objeto, agente e instrumento, objetividad y subjetividad, racionalidad y emocionalidad, universalidad y singularidad, abstracción y narratividad— que constituyen asimetrías fundantes para el pensamiento cisheteropatriarcal hegemónico.

Mientras que en otras épocas los obstáculos que se imponían a las mujeres para participar y desarrollarse en ámbitos académicos eran mucho más explícitos y cruentos, estas situaciones —aunque más imperceptibles— siguen teniendo eficacia para relegarlas, excluirlas, mantenerlas al margen de la escena pública.

Conclusiones

Con el propósito de aportar nuevas perspectivas para el estudio de la temática, a lo largo de estas páginas expuse algunos indicios de cómo la brecha de género remite a una problemática más profunda vinculada a la naturalización de las relaciones desiguales, subordinadas e impregnadas de violencia que sostiene el sistema patriarcal. En este sentido, presenté algunas situaciones que tienen lugar cotidianamente en la trayectoria educativa de las mujeres que transitan su formación en el nivel superior. A partir de una modelización de las formas de la violencia simbólica, y recuperando los relatos de las propias protagonistas, intenté reconstruir los presupuestos que subyacen a estas escenas, vinculados a ideas acerca de cómo son y deben ser las y los sujetos que se forman en estos ámbitos.

Frente a este escenario, por demás complejo, un primer desafío radica en identificar y asumir estos episodios en términos de violencia patriarcal para así desentramar los procesos de deslegitimación de la violencia contra las mujeres (De Miguel, 2005) históricamente arraigados en estos espacios, que han llevado a naturalizar la dominación masculina, la segregación y la exclusión.

Un segundo desafío tiene que ver con garantizar la permanencia y egreso de las mujeres arbitrando los medios necesarios para ofrecer una experiencia educativa libre de violencias. La creación de la Red Interuniversitaria contra la Violencia de Género y la implementación de protocolos de acción en Argentina, así como otros proyectos a nivel regional, constituyen sin dudas un gran paso para poner el tema en agenda, problematizar las desigualdades y avanzar en la conquista de derechos.

Referencias bibliográficas

Bonder, Gloria (1994). «Mujer y educación en América Latina». *Revista Iberoamericana de Educación*, (6).

Bonino, Luis (2004). «Los micromachismos». *Revista La Cibeles*, (2), pp. 1-6.

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Buenos Aires: Editorial Anagrama.

De Miguel, Ana (2005). «La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género». *Cuadernos de trabajo social*, 18, 231-248.

Dio Bleichmar, Emilce (2006). «¿Todas Madame Curie? Subjetividad e identidad de las científicas y tecnólogas». *Revista Internacional de Psicoanálisis*, (24), 1-14.

Duru-Bellat, Marie (1996). «Orientación y resultados en las ramas científicas». En René Clair (ed.) *La formación científica de las mujeres. ¿Por qué hay tan pocas científicas?* (pp. 71-88). Madrid: Libros de la Catarata.

Eichler, Margarit (1988). *Non sexist research methods. A practical guide*. Boston: Allehn & Unwim.

Femenías, María Luisa (2013). *Violencias cotidianas en las vidas de las mujeres*. Rosario: Prohistoria Ediciones.

Harding, Sandra (1996). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.

Harding, Sandra (1998). «¿Existe un método feminista?» En Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a una metodología feminista* (pp. 9-34). México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Kimball, Meredith (1989). «A new perspective on women's Maths achievement». *Psychological Bulletin*, 105(2), 198-214.

Lagarde, Marcela (1989). «Enemistad y sororidad: hacia una nueva cultura feminista». *Memoria*, (25). México: Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista.

Maffía, Diana (2007). «Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia». *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12(28), 63-97.

Millet, Kate (1970). *Política sexual*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Moreno Sardá, Amparo (1989). *El arquetipo viril protagonista de la historia*. Barcelona: La Sal.

Morgade, Graciela (2001). *Aprender a ser mujer, aprender a ser varón. Relaciones de género y educación. Esbozo de un programa de acción*. Buenos Aires: Noveduc.

Pérez Sedeño, Eulalia (2001). «La deseabilidad epistémica de la equidad en la ciencia». En Vicky Frías Ruiz (ed.). *Las mujeres ante la ciencia del siglo xxi* (pp. 17-37). Madrid: Editorial Complutense.

Segato, Rita Laura (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.

Velázquez, Susana (2003). *Violencias cotidianas, violencias de género*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Young, Iris (1983). «Is Male Gender Domination the Cause of Male Domination?» En Joyce Trabilcot (comp.). *Mothering: Essays in Feminist Theory* (pp. 129-147). New Jersey: Rowman.

LA DEMANDA MASCULINA DE SEXO COMERCIAL EN ESPAÑA

Águeda Gómez Suárez
Universidad de Vigo

Resumen: Este texto sobre los contornos del erotismo masculino dominante entre los hombres «consumidores de prostitución» en España y las principales «ideologías de género» entre los mismos se inicia con un recorrido por la principal literatura científica que se ha publicado sobre este tópico. Esta revisión bibliográfica fue contrastada con los resultados obtenidos en una investigación propia, realizada en el territorio español durante el periodo 2010-2013 y financiada por el Instituto de la Mujer del Gobierno de España. En dicha investigación, se aplicó la perspectiva teórica del *frame analysis* —marcos de interpretación—, obteniéndose una clasificación de clientes similar a las categorías manejadas por otros autores: relato misógino, relato amigo, relato consumista y relato crítico.

Palabras clave: prostitución; masculinidad; marcos de interpretación.

Abstract: This paper deals with the dominant male form of eroticism and the main gender ideologies amongst users of prostitution in Spain. It begins with a review of the literature on this theme. This previously published work is then compared and contrasted with the results of our own research, carried out in the period 2010-2013 and financed by "Instituto de la Mujer" of the Spanish government. From the theoretical perspective of frame analysis we obtained a classification of clients: misogynist frame, friend frame, consumer frame and critic frame. These categories are compatible with those obtained in earlier approaches.

Keywords: prostitution; masculinity; frame analysis.

Introducción

Siempre que se aborda el fenómeno de la prostitución, el debate suele derivar en una confrontación entre las posiciones que defienden su legalización y estiman que las mujeres en prostitución son trabajadoras sexuales y aquellas otras que consideran que es un efecto del patriarcado y de la violencia de género (Gimeno, 2012). Normalmente, el foco se dirige hacia las mujeres en prostitución, abarcando cuestiones tales como las causas de por qué las mujeres se prostituyen, si son víctimas o no de trata, si están de forma voluntaria o coaccionadas, etc., obviándose e invisibilizándose a un actor fundamental sin el cual este fenómeno no se podría entender: el «cliente» de prostitución o putero.

La prostitución es un fenómeno eminentemente generizado, pues el 90% de las personas que la ejercen son mujeres, mientras que el 99,7% de la clientela son hombres (Ayuntamiento de Sevilla, 2011). Además, según indican las estadísticas, España es el primer país europeo consumidor de servicios de prostitución (APRAMP, 2011) y también el primer destino de las víctimas de trata (Meneses, 2016). De hecho, las encuestas de salud sexual realizadas a escala nacional y europea apuntan hacia un incremento significativo en las relaciones sexuales comerciales, especialmente en nuestro país. Los resultados de una encuesta realizada en el año 2003 por el Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que el 27,3% de los hombres manifestaron haber tenido alguna vez relaciones sexuales en el ámbito de la prostitución (INE, 2003). En el año 2009, el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) estimó que el 32,1% de hombres mayores de 16 años había recurrido a servicios de prostitución, frente al 0,3% de mujeres (CIS, 2009). Por su parte, el *Sexual Behavior and HIV/AIDS in Europe*, el estudio europeo más exhaustivo realizado hasta el momento sobre hábitos sexuales y sanitarios en el continente europeo, situó a España en el primer lugar en cuanto a relaciones sexuales en el contexto prostitucional: casi cuatro de cada diez varones españoles reconocen haber mantenido alguna vez en su vida relaciones sexuales de pago.

¿Qué les pasa a los hombres de hoy en día para que compren masivamente sexo de pago? ¿Por qué acuden frecuentemente a espacios prostitucionales? ¿Cómo construyen y viven su erotismo? ¿Estamos ante una especie de «agonía de eros» (Han, 2016) o ante una cultura sexual particular? Esta serie de preguntas se pretenden responder mediante el análisis y la reflexión de los resultados obtenidos en varias investigaciones que se

iniciaron en el año 2004 (Gómez *et alii*, 2009; Gómez *et alii*, 2015), a través de la realización de entrevistas a «puteros» y a hombres en general. En estas investigaciones, los discursos de los «clientes» entrevistados, constituyeron el tópico central de este trabajo.

Revisión de la literatura

Las investigaciones que analizan —y en algunos casos clasifican— al cliente de prostitución son relativamente recientes. A nivel internacional, el autor pionero en esta temática fue Sven-Axel Manson, quien estudió el fenómeno de la prostitución a partir de la década de los setenta, desde el punto de vista de los hombres y el clientelismo. Manson divide en cuatro grupos a los clientes de prostitución: el primero está formado por hombres que alimentan la fantasía de la «puta guarra»; el segundo lo conforman los que quieren experimentar formas de actividad sexual no habituales; en el tercer grupo se encuentran quienes por miedo, timidez, edad avanzada o minusvalía acuden a la prostitución como un consolador; por último, el cuarto grupo está constituido principalmente por jóvenes que tienen una visión de lo sexual definida por la pornografía, la publicidad y los programas de ocio (Manson, 2001).

Otra destacada investigación es la efectuada por Claudine Legardinier y Saíd Bouamama (2006), quienes realizan una tipología de los clientes donde se identifican cinco grupos de clientes. En el primer grupo, que engloba un 75% de los casos, se encuadran los hombres que justifican su condición de «prostituidores» como un derivado de sus propias insuficiencias sexuales, sociales y afectivas. El segundo grupo reúne a los que se justifican apelando a la desconfianza, el temor y el odio que les inspiran las mujeres. El tercer grupo incluye a los «consumidores de mercancías», que se acogen a su condición de «consumidores» para «comprar» aquello que se «vende». El cuarto grupo engloba a los que desean cumplir un imperativo de la sexualidad, de forma que pagan para ahorrarse problemas. Por último, el quinto grupo aglutina a los adictos al sexo.

Sin embargo, la mayoría de las investigaciones que analizan los motivos que alegan los hombres para demandar este tipo de servicio no elaboran una tipología de estos. Así, Anne Allison (1994) analizó el consumo de prostitución en los clubes de Japón por parte de los hombres de negocios. Una de sus conclusiones es que el consumo de prostitución es más bien un

ritual de pertenencia al grupo masculino, utilizado como ocio organizado entre el grupo de pares (salidas nocturnas, reuniones de trabajo, despedidas de soltero, etc.). Allison afirma que muchos hombres se sienten coaccionados por el grupo, por lo que el consumo de prostitución funciona como una forma de control del género masculino, para demostrar ante el grupo de pares que son «totalmente hombres». Una perspectiva diferente es la de Giusta, Di Tommaso y Strom (2008), quienes analizaron la oferta y demanda de prostitución y concluyeron que la mayoría de los hombres que utilizan estos servicios se sienten excitados por la idea de lo ilícito, de la transgresión: para ellos la mujer se prostituye por gusto, no por dinero. La sociabilidad como motivo del cliente de prostitución se recoge en la investigación realizada en Brasil por Elisiane Pasini (2000), donde se habla del hombre «habitual» para definir al cliente de prostitución. La necesidad de dominación se destaca en un trabajo sobre los clientes finlandeses publicado por Anne-Maria Marttila (2003), donde se relaciona la demanda de sexo de pago con las estructuras de poder generalizadas y con la necesidad de dominación. La diversión y el deseo de experimentar otras experiencias sexuales está presente en Melissa Farley, Julie Bindel y Jacqueline M. Golding (2009), quienes, a partir de entrevistas a clientes de prostitución en Inglaterra, concluyen que para más de la mitad de los encuestados el motivo principal para consumir sexo de pago es recibir satisfacción inmediata, entretenimiento y placer, así como «variar de mujeres».

En España, el primer trabajo que analiza al cliente de prostitución es de José L. Solana (2002), donde se distinguen dos tipos de clientes: los objetualizadores y los personalizadores. Posteriormente, M.ª José Barahona y Luis M. García (2003), a partir de entrevistas a clientes españoles, extrajeron los motivos para pagar por servicios sexuales: insatisfacción de las relaciones con sus parejas; mayor frecuencia y variedad de relaciones sexuales; poder derivado del hecho de pagar servicios sexuales; satisfacer fantasías sexuales, y, por último, búsqueda de diversión. Utilizando también la realización de entrevistas a consumidores de prostitución, Rafael López y David Baringo (2007) establecen seis categorías de clientes: hombres a los que les costaba relacionarse con mujeres; varones que salían en grupo para divertirse; hombres casados que deseaban tener relaciones extramaritales como infidelidad menor; varones que tenían crisis de pareja; hombres que acudían por cuestiones derivadas de su ámbito laboral o de negocios, y, por último, varones jóvenes que alegaban menor complicación y esfuerzo. Carmen Meneses (2010) analiza los motivos que tienen

los hombres para pagar por sexo. A partir de entrevistas, las tres razones principales fueron poder elegir a distintas mujeres, pensar que el sexo de pago genera menos problemas y tener sexo rápido e impersonal. Enrique J. Díez (2012) afirma que cada vez son más los hombres que buscan prostitutas para dominarlas: los hombres han experimentado una pérdida de poder y de masculinidad tradicional, y no consiguen crear relaciones de reciprocidad y respeto hacia las mujeres.

En torno a las identidades masculinas

Antes de abordar el análisis de los datos obtenidos en esta serie de investigaciones, es necesario reflexionar sobre el sistema sexo/género y la construcción de las masculinidades. La antropóloga cultural Gayle Rubin define el sistema sexo/género como una «tecnología sexual [...] por la cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana» (Rubin, 1996). El género es uno de los elementos mediante los cuales el poder y los recursos son distribuidos en la sociedad, y es a través de ellos que los individuos modelan los significados de sus vidas. Para abordar este hecho social, se parte de la consideración de que cualquier estudio realizado con perspectiva de género es un estudio de las relaciones asimétricas de poder y oportunidad que cada individuo tiene en la sociedad, en función de su cuerpo sexual (Ortner, 1979). Como consecuencia, el orden sociosexual es una forma de disponer la práctica social que se organiza en prácticas simbólicas que pueden permanecer más tiempo en la vida de un individuo y se relacionan con el discurso, la ideología o la cultura.

Actualmente, existe un «patriarcado de consentimiento» (De Miguel, 2015), en el que el sometimiento es de carácter intencionado. Autores como Pierre Bourdieu subrayan que la «dominación masculina» comporta una dimensión simbólica, donde el dominador (el hombre) debe conseguir obtener del dominado (la mujer) una forma de adhesión que no se basa en una decisión consciente, sino en una sumisión inmediata y prerreflexiva de los cuerpos socializados. En este contexto, se construyen las categorías de lo masculino y lo femenino que deben ser entendidas como categorías políticas. Badinter (1993) considera que la masculinidad no constituye una esencia, sino una ideología, que tiende a justificar la dominación masculina. El antropólogo David Gilmore intentó buscar

la raíz del poder masculino y afirmó que en muchas culturas se cree que los hombres son creados artificialmente y las mujeres naturalmente, por lo que los hombres deben ponerse a prueba entre sí para demostrar su hombría: «[…] los hombres se hacen, las mujeres nacen […] la masculinidad es frágil, siempre en duda, bajo sospecha y se encuentra prácticamente en cualquier sociedad» (Gilmore, en Gutmann, 1999).

La masculinidad hegemónica resulta conformada aún por lo fálico, lo sexual y el sometimiento calculado. De ser cierta esta hipótesis, la sexualidad es uno de los ámbitos en que el varón se prueba a sí mismo y ante los demás como «hombre». Para Kimmel (en Carabí y Segarra, 2000), la virilidad debe ser examinada por otros hombres desde una «validación homosocial», es decir, desde el escrutinio que ejercen otros hombres para aceptarlos en el reino de la virilidad. En efecto, la mayoría de los hombres creen que las conquistas sexuales les dan reputación: a mayor número de relaciones sexuales, mayores condecoraciones de hombría. Bourdieu (2000) asevera que «el acto sexual es por consiguiente representado como un acto de dominación, un acto de posesión, como la "toma" de la mujer por el hombre».

De esta forma, la identidad masculina y su relación con la práctica prostitucional no se construyen en referencia a la mujer en prostitución, sino en referencia a la virilidad masculina en sí y en relación con el resto de los hombres, que encuentran en la demanda de sexo comercial una oportunidad de realización identitaria.

Metodología

La importancia de los estudios de masculinidad radica en su capacidad para analizar las prácticas y representaciones de los varones desde sus especificidades de género, siendo dichas prácticas parte de relaciones sociales que colocan a los hombres mayoritariamente en una posición de dominación. La identidad masculina no responde actualmente a un modelo común, sino a una construcción colectiva configurada previamente en las instituciones, y que se ejerce a través de las prácticas sociales. El consumo de prostitución viene a resaltar estas características, en donde en un mismo contexto cultural conviven distintos modelos de masculinidad que operan con mandatos de género diferenciados, y en donde la sexualidad es una expresión del ejercicio de dominación y poder sobre los cuerpos de las mujeres en nuestra sociedad.

Debido a la heterogeneidad del perfil sociológico de los clientes, en este trabajo se optó por clasificarlos en función del «relato» elaborado en relación con su experiencia y percepción en torno al fenómeno de la prostitución. Para analizar sus narraciones, se optó por aplicar el marco teórico del *frame analysis* (Gerhards, 1995; Goffman, 1974), con el fin de estructurar coherentemente sus relatos y clasificarlos en categorías para mejorar su manejo y comprensión. Este método de investigación es actualmente muy utilizado para analizar cómo las personas entienden las situaciones y actividades desde múltiples disciplinas. Con este tipo de análisis, se propone identificar la lógica interna de los «marcos interpretativos» dominantes, poniendo énfasis en las diversas representaciones que realizan los actores sociales, mediante un principio de organización que transforma la información fragmentaria en un problema político estructurado y significativo. Por lo tanto, los marcos son construcciones que dan significado a dicha realidad y estructuran la comprensión de la misma (Snow *et alii*, 1993; Tarrow, 1997).

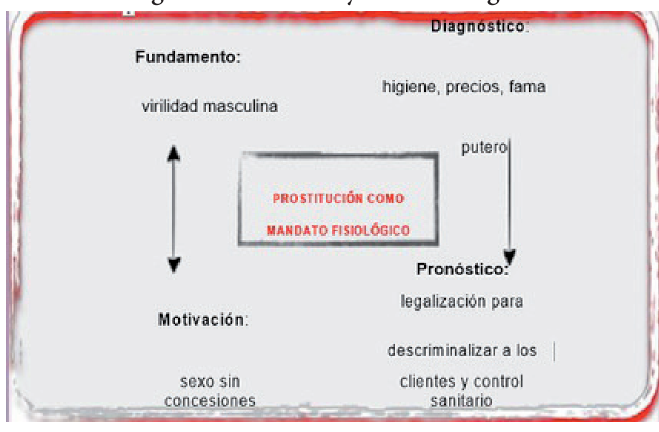
En el siguiente apartado, se describen las dimensiones de enmarcamiento centrales en el discurso ideológico de los clientes de prostitución en nuestro país, y sus proclamas legitimadoras de objetivos, intereses e ideologías, a partir de las declaraciones extraídas en las entrevistas individuales y grupales realizadas a estos individuos. Para ello se realizaron entrevistas en profundidad semidirigidas a 29 clientes, 13 mujeres en prostitución, 3 dueños de clubes y/o pisos, 4 trabajadores de clubes y/o pisos y 23 técnicos sociales, académicos y/o profesionales de los servicios sociales; además, se llevaron a cabo 3 entrevistas grupales a grupos de hombres. Nuestro objetivo es establecer una tipología de clientes de prostitución a partir del análisis de sus discursos, lo que diferencia esta investigación de otras que nos anteceden. Se trata de entender por qué los hombres acuden al sexo de pago en la sociedad española, en un momento histórico en el que cada vez las relaciones afectivo-sexuales son más abiertas y libres.

Resultados

En el año 2004, iniciamos una serie de investigaciones sobre el fenómeno de la prostitución en España, centrando el objeto de estudio en los relatos masculinos de los hombres demandantes de sexo comercial. El primer hallazgo de nuestra investigación se refiere a la inexistencia de un perfil sociológico concreto entre el grupo de hombres que pagan por tener sexo con mujeres: ni la edad, ni la clase social, ni el hábitat, ni la etnia, ni la formación, ni la ocupación ni la ideología política servían para perfilar un modelo estadístico estereotipado del «putero». Para analizar las narraciones obtenidas y producidas por los hombres que pagan por tener sexo con mujeres en prostitución, se optó por aplicar el marco teórico del *frame analysis* (Gerhards, 1995; Goffman, 1974), con el fin de estructurar coherentemente sus relatos en relación con el sentido que le dan a la acción de la compra de sexo comercial y clasificarlos en categorías, para mejorar el manejo y comprensión de las mismas.

A continuación, se abordan los cuatro relatos prostitutivos a partir de los discursos de los hombres entrevistados. La primera tipología se refiere al llamado «relato misógino», que considera que las mujeres en prostitución ejercen porque quieren y porque les gusta este trabajo, por ser cómodo y por ganar mucho dinero sin realizar grandes esfuerzos. Las perciben como expertas y profesionales del sexo.

Figura 1. Identidad y relato misógino



El «relato consumista» cosifica a la mujer en el ámbito sexual como una opción de consumo frente a la feminidad afectiva asexuada de la mujer-compañera: «si todo se puede consumir, ¿por qué no también cuerpos?». Este es el relato más abundante entre los jóvenes, que consideran que la prostitución es un producto más, una mercancía que cualquier consumidor tiene derecho a comprar si paga por ella. Dentro de este grupo se identifica una subcategoría, asociada a hombres cultos y con conciencia política, y que buscan cierta especialización y calidad en el objeto comprado: práctica sexual específica, calidad en general, etc.

Figura 2. Identidad y relato consumista



El «relato amigo» trata a la mujer en prostitución como una amante libre, pero reproduce los parámetros del sexismo tradicional según el cual la mujer se realiza satisfaciendo al hombre. Además, muestra empatía con las situaciones que sufren las mujeres que ejercen la prostitución pero no deja por ello de consumir sexo de pago.

Figura 3. Identidad y relato amigo

Fundamento:
instinto sexual
masculino

Diagnóstico:
estigmatización
de las mujeres

PROSTITUCION COMO
ALTERNATIVA AFECTIVO-
SEXUAL

Motivación:

déficit afectivo-sexual

Pronóstico:
legalización contra la
explotación y control sanitario

Por último, el «relato crítico» humaniza a la mujer en prostitución al identificarla como sometida a una práctica de explotación económica —no sexual— y a una injusticia social. Los hombres de esta tipología discursiva se ven abocados al uso de servicios de prostitución por situaciones de crisis sexual-afectiva.

Figura 4. Identidad y ethos crítico

Fundamento:

Patriarcado

Diagnóstico:

Explotación de las mujeres

PROSTITUCION COMO:
DOMINACIÓN MASCULINA

Motivación:

Necesidad, abuso de
privilegios

Pronóstico:

Abolición del patriarcado y
del capitalismo

Fuente; Gómez et al, 2015.

En la figura 5 se representan estas cuatro tipologías discursivas en relación con su sexismo y el imaginario femenino vinculado a las mismas. Los dos ejes principales están definidos por la reificación y consideración de igualdad hacia las mujeres. El nivel más alto de reificación corresponde

a los relatos misógino y consumista, donde la cosificación de las mujeres viene dada por su escaso valor social (misógino) o por su valor como mercancía (consumista). El nivel más bajo de reificación corresponde a los relatos amigo y crítico, donde se establece una humanización o empatía con una vertiente afectivo-sexual o política.

Figura 5. Tipología de los relatos de los clientes de prostitución, su sexismo y sus imaginarios femeninos

mujeres: todas falsas y viciosas
humanización
mujeres: iguales o consumibles
Relato misógino *homo sexualis*
Relato mercantilista *homo consumericus*
igualdad de derechos
Motivación: necesidad, uso privilegios
cosificación
Relato amigo *homo amicus*
Relato crítico *homo politicus*
mujeres: malas o buenas
hegemonía político-sexual
mujeres: iguales y compañeras

Estos relatos dan lugar a sus correspondientes identidades definidas por la puesta en escena del yo (*self*). El *homo sexualis* (misógino), que se define fundamentalmente por su sexualidad activa y por su oposición a las mujeres, contra las que hay que defenderse porque sus intereses son contrapuestos y se culminan a costa de los intereses de los hombres, viendo a las mujeres como falsas y viciosas («todas unas putas»). El *homo consumericus* (consumista) desliga la mujer mercancía (mujer hipersexuada) de la mujer compañera (mujer afectiva). Para el *homo amicus* las mujeres pueden ser malas (las que cuestionan la hegemonía político-sexual masculina) o buenas (las que la aceptan). Por último, el *homo politicus* (crítico), para el cual las mujeres están divididas entre aquellas que están estructuralmente oprimidas y explotadas por su condición de tal y aquellas que ya han alcanzado la liberación enfrentándose al orden capitalista y patriarcal (Gómez *et alii*, 2015).

Tal y como se desprende de las diferentes investigaciones que hemos analizado, el consumo de sexo de pago por parte de los varones se deriva de una forma concreta de entender el «ser hombre». Así, si en el pasado los valores tradicionales del varón eran la paternidad responsable y el rol de protector y proveedor de la familia, hoy en día la virilidad se construye a través de una «compulsiva vida sexual» que se presume delante del grupo de pares masculinos. Desde nuestra perspectiva sociológica, la compra de sexo de pago no se produce por la búsqueda de sexo de calidad, por diversión y por disfrute hedonista, sino que es una estrategia de reforzamiento de una masculinidad conformada por una identidad que gira en torno a la exhibición frente al grupo de pares, del «uso del falo» y de la práctica sexual frecuente con mujeres (Gómez y Pérez, 2013).

Conocer el perfil del cliente ha permitido visibilizar que la compra masiva de sexo de pago en nuestro país deriva de una serie de formas de entender un tipo de cultura sexual y una masculinidad y sexualidad claramente misóginas, cuyo patrón debe ser alterado a través del diseño de estrategias para la sensibilización y comprensión de la realidad de la prostitución y de sus víctimas, tal y como recomiendan la Directiva 2011/36/UE de la Unión Europea en su artículo 18.1., en el marco de la lucha contra la trata de personas, y el propio Parlamento Europeo, que en 2014 recomienda perseguir al cliente que compra sexo de pago con personas menores de 21 años.

Discusión de resultados

En el actual contexto de crisis social e ideológica que estamos atravesando, la incertidumbre, la desorientación y la imprevisibilidad del futuro nos abocan a un momento de fuerte reflexión intelectual sobre el devenir y sobre el propio sentido de la vida (Bauman, 2015; Laval y Dardot, 2015; Han, 2014). Por todo ello, es importante abrir la consideración teórica sobre uno de los ámbitos clave para darle sentido a la existencia: el orden sociosexual, una de las marcas más fuertes de estos tiempos, cada vez más confuso y complejo. Consiguientemente, la teorización sobre la sexualidad humana se ha convertido en una tarea básica para los científicos sociales dedicados a la elaboración de nuevas teorías de la persona, la identidad y las corporalidades humanas. Hoy por hoy, la prostitución de mujeres es un indicador de la cultura sexual dominante en las sociedades

patriarcales poscapitalistas que no se puede obviar. Si bien la prostitución se ha convertido en un tópico como fenómeno universal, sus manifestaciones históricas y culturales nos remiten a un fenómeno muy complejo y variado en sus formas pero siempre anclado en las desiguales relaciones de género.

Desde un enfoque en términos de dinámicas sociales, se observa que en nuestro país, en las últimas décadas, se han sucedido una serie de paradigmas sociosexuales que han marcado la cultura afectivo-sexual y la debilidad emocional de nuestra población. En el periodo franquista dominaba un modelo paradigmático basado en una «sexualidad sacralizada», donde el sexo poseía un único fin procreador y se realizaba solo dentro del marco de la unión conyugal y familiar. Posteriormente, durante la transición política, en el periodo *possesentaochista*, emergió un nuevo canon basado en el sexo naturalizado, fisiológico y normalizado, conectado con la necesidad emocional y la liberación sexual, lo que impulsó una sexualidad elástica y hedonista, entendida como una vía para el placer y la realización personal como espacio lúdico compartido democráticamente entre compañeros/as e iguales (Sáez, 2015). Finalmente, y con la llegada de la fase de capitalismo neoliberal de consumo avanzado, germinó un nuevo patrón sociosexual porno-liberal, que supuso la comercialización de las relaciones humanas y de un deseo compulsivo y consumista desmedido, que junto con una poderosa industrial patriarcal de la cultura y el «ocio» (De Miguel, 2015: 10; Sáez, 2015) ha derivado en la construcción de una identidad masculina narcisista, hipersexualizada y pornificada, desde una racionalidad neoliberal, generando graves limitaciones de empatía y afecto.

Es importante destacar que cada uno de estos paradigmas se corresponde directamente con diversos modelos de masculinidad diferenciados, que oscilan entre el modelo hegemónico hipersexual imperante y otros que no poseen la misma hechura y son considerados masculinidades alternativas (hombres corresponsables, progresistas, feministas, transfeministas, por la igualdad, etc.), subordinadas (desviados de la norma heterosexual dominante), cómplices (aquellos que no son machistas pero que se pliegan y adoptan a la norma hegemónica) y/o marginadas (desviados y/o disidentes), y que en algunos casos comparten con la masculinidad hegemónica un modelo de ocio y diversión que se despliega en los espacios prostitucionales (Connell, 1987). No parece que la emergencia de nuevas masculinidades, tras el declive de los modelos tradicionales de ser hombre, suponga la desaparición de las bases culturales en la significación

entre géneros sobre las que se asienta este fenómeno, por lo que no cabe considerar que se vaya a producir un punto de inflexión provocado por un cambio generacional o por nuevos modelos familiares. La vieja masculinidad hegemónica construida exclusivamente con base en la idea del padre de familia proveedor (y asimiladas) se diluye y dispersa en formas diversas, que conviven en el espacio de la hegemonía identitaria, en donde pasamos a hablar de masculinidades siempre definidas en un escenario reproductivo (Connell, 1987). Los parámetros estructurales de la construcción de las identidades de género no parecen alterarse.

Teniendo en cuenta todo lo dicho, el consumo de servicios de prostitución pervive tanto bajo el modelo tradicional de masculinidad (padre-protector-proveedor) como junto con el de identidades masculinas emergentes (porno-copulador-consumidor). No cabe duda de que para entender la demanda masculina de sexo comercial se debe tener en cuenta el carácter estructurado y estructurante de los modelos de masculinidad (Connell, 2003; Bourdieu, 2000). Para ello, es preciso acudir a una serie de hipótesis de partida que remiten a la interconexión compleja de sistemas de estructura-acción que apuntan a distintas variables: una estructura de oportunidad favorable en un contexto legislativo propicio y una ocasional connivencia entre autoridades e industria sexual; unos *lobbies* mediáticos que legitiman y publicitan esta industria sexual floreciente y organizada; un cambio en el paradigma afectivo sexual de una población; una cultura emocional patriarcal dominante y un modelo de masculinidad hegemónica que pivota en una idea hipersexual de la virilidad (De Miguel, 2015). En efecto, las estructuras de poder y la cultura afectivo-sexual y política trabajan en contra de la equidad de género. Existe una estructura preexistente que se superpone a toda interacción personal y que se caracteriza por la relación de poder, opresión y subordinación de las mujeres en prostitución, siendo «puteros» y dueños de la industria sexual los beneficiarios de un sector que roza, en muchas prácticas, el ámbito criminal.

En nuestro país existe una situación estructural favorable debido a una legislación laxa y una falta de voluntad por parte de algunas autoridades de perseguir las actividades delictivas de esta industria sexual. Paralelamente, existen unos *lobbies* mediáticos que legitiman y publicitan esta industria sexual. Los cambios experimentados en el paradigma afectivo-sexual junto con los nuevos modelos de masculinidad hegemónica también han favorecido la industria de la prostitución. En definitiva, para que se establezca una masculinidad hegemónica debe haber correspondencia

entre el ideal cultural y el poder institucional, así los niveles más altos del mundo empresarial, militar y gubernamental entregan un despliegue corporativo bastante convincente de masculinidad. La socialización a través de la pornografía *mainstream* y el sexismo tóxico de los *mass media*, que promueven un patrón erótico-misógino, junto con la ausencia de una educación afectivo-sexual (*cathesis*) reglada y el dominio de las lógicas neoliberales, está generando una subcultura afectivo-sexual que sigue favoreciendo el consumo masivo de prostitución por parte de la población masculina de nuestro país.

Es necesario considerar que en un país vecino como Francia recientemente se ha aprobado una ley (6 abril de 2016) que aborda esta realidad a través de una batería de medidas que contemplan el ámbito de la educación reglada, campañas sociales de sensibilización contra la mercantilización de los seres humanos y la penalización de los «clientes» de prostitución, ya que esta ley los considera el elemento clave en el que descansa la dinámica industria sexual con la consiguiente perpetuación de las situaciones de esclavitud sexual y de trata de mujeres y niños/as en Occidente. En España este debate no está sobre la mesa y apenas ha tenido repercusión mediática este cambio de paradigma legislativo francés, lo que resulta, cuando menos, inquietante.

Conclusiones

España es el país europeo con el consumo de prostitución más alto. No cabe duda de que para entender este fenómeno del consumo masculino de prostitución se debe acudir a una serie múltiples variables, en las que destaca un actor clave de la industria sexual: el sujeto demandante de sexo de pago. En esta investigación se concluye que no hay un perfil sociológico de clientes único, sino que la realidad muestra una heterogeneidad de hombres (edad, clase social, ocupación, formación o ideología política) que acuden a los espacios prostitucionales. Además, no se ha podido encontrar un vínculo entre el perfil sociológico de los «clientes de prostitución» y los mapas discursivos de los mismos, únicamente se observa que el discurso consumidor es más habitual entre los jóvenes analizados. Identificamos cuatro categorías de «relatos» de clientes: cliente misógino (cosifica a la mujer), cliente amigo (humaniza a la mujer), cliente consumidor (visión neoliberal-McSexo) y el cliente crítico (arrepentido). En

las cuatro tipologías se utilizan argumentos tradicionales, reaccionarios, neomachistas y posmachistas, que discurren entre los polos más suaves y más duros en la escala ideológica patriarcal.

En este trabajo se partió de la hipótesis de que lo que buscan los consumidores de prostitución no es «placer sexual» sino «ser un macho», o por lo menos parecerlo a los ojos del grupo de pares. El ámbito prostitutivo funciona como un mecanismo de homosocialidad que genera una «subcultura putera» concreta, cómplice y compartida por el grupo de varones en nuestro país que responde a una forma de cerrar un vínculo de pertenencia a la *communitas* de la masculinidad (Turner, 1988), en donde el consumo colectivo de prostitución se revela como un rito fundacional del «ser hombre». En la consecución de una identidad masculina, los varones de nuestro país acuden a espacios de homosocialidad como los burdeles para reafirmar su virilidad, en un contexto neoliberal de ausencias de referentes educativos en lo afectivo-sexual entre los agentes de socialización principales, que es cubierto por un discurso mediático sexista y un relato porno-*mainstream* misógino y falocéntrico.

En la actualidad hay una tendencia de crisis, un colapso de la legitimidad del poder patriarcal derivado de los efectos del movimiento global de emancipación de las mujeres. Por todo ello, es necesario señalar que actualmente coexiste una mirada humanista que está promoviendo un cambio en el modelo sexual que está forjando la apertura de nuevos espacios para aniquilar el sexismo y que está generando el desgaste del modelo de varón impositivo y violento. El fin último de este trabajo es contribuir a la construcción de una nueva epistemología social que sirva para realizar sólidas críticas al modelo binario de género, creador de contradicciones, desigualdades y ambigüedades en las relaciones de género, y así dar paso a nuevo orden sexo-genérico fundado en nuevos paradigmas ideológicos y materiales que alteren unas estructuras de poder distópicas y una débil cultura afectivo-sexual que trabaja en contra de la equidad y de los derechos humanos.

Bibliografía

Allison, A. (1994). *Nightwork: sexuality, pleasure and corporate masculinity in a Tokyo Hosstes Club*. Chicago: University of Chicago Press.

APRAMP (Asociación para la Prevención y Reinserción de la Mujer Prostituida) (2011). «La trata con fines de explotación sexual». En Ayuntamiento de Sevilla (2011). *Ordenanza municipal contra la explotación sexual*. Sevilla: Ayuntamiento de Sevilla.

Badinter, E. (1993). *XY: La identidad masculina*. Madrid: Alianza.

Barahona Gomariz, M. J. y García Vicente, L. M. (2003). *Una aproximación al perfil del cliente de prostitución femenina en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Publicaciones de la Dirección General de la Mujer.

Bauman, Z. (2005). *Amor líquido: acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Barcelona: FCE.

Bauman, Z. (2015). *Ceguera moral. La pérdida de sensibilidad en la moral líquida*. Barcelona: Paidós.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Carabí, A. y Segarra, M. (eds.) (2000). *Nuevas masculinidades*. Barcelona: Icaria.

CIS (2009). *Distribuciones marginales. Encuesta nacional de salud sexual. Estudio n.º* 2.780. Noviembre 2008–Enero 2009. Recuperado de ES2780.pdf,

Connell, R. (1987). *Gender and power*. Stanford: Stanford University.

Connell, R. (2003). *Masculinidades, Programa Universitario de Estudios de Género*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

De Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual*. Madrid: Cátedra.

Díez Gutiérrez, E. J. (2012). «El papel de los hombres en la prostitución…» *Nuestra bandera: revista de debate político*, 232, 39-54.

Farley, M.; Bindel, J. y Golding, J. M. (2009). *Men who by sex*. Londres: Eaves.

Fausto-Sterling, A. (2006). *Cuerpos sexuados*. Barcelona: Melusina.

García Ferrando, M. *et alii* (2000). *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Alianza. Madrid.

Gerhards, J. (1995). *Framing dimensions and framing strategies: contrasting idealand real-type frames*. Londres: Social Science Information.

Giddens, A. (2004). *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Gimeno, B. (2012). *La prostitución*. Barcelona: Bellaterra.

Giusta, M. D.; Di Tommaso, M. L. y Strom, S. (2008). *Sex Markets. A Denied Industry*. Londres; Nueva York: Routledge.

Goffman, E. (1974). *Frame analysis*. Cambrigde: Harvard University Press.

Gómez Suárez, Á. (2010). *Culturas sexuales indígenas: México y otras realidades II*. Santiago de Compostela: Andavira Editorial. AECID.

Gómez, A. y Pérez, S. (2009). *Prostitución: clientes e outros homes*. Vigo: Edicións Xerais.

Gómez, Á. y Pérez, S. (2013). *Informe técnico. Consumo de prostitución en España: clientes y mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer (inédito).

Gómez, A.; Pérez, S. y Verdugo, R. (2015). *El putero español: quienes son y qué buscan los clientes de prostitución*. Madrid: La Catarata.

Gutmann, M. (1999). «Traficando con hombres: la antropología de la masculinidad». *Horizontes Antropológicos*, 10, 245-286.

Han, Byung-C. (2014). *La agonía del eros*. Barcelona: Herder.

INE (2003). «Salud y hábitos sexuales. Las conductas sexuales desde la perspectiva del sida». *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*, 4.

Laval, P. y Dardot, C. (2015). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.

Legardinier, C. y Bouamama, S. (2006). *Les clients de la prostitution: l'enquête*. París: Presses de la Renaissance.

López Insausti, R. y Baringo Ezquerra, D. (2007). «Ciudad y prostitución heterosexual en España: el punto de vista del "cliente" masculino». *Documentación social*, 144, 5974.

Luhmann, N. (2008). *El amor como pasión*. Barcelona: Península.

Manson, S. A. (2001). «Los clientes y la imagen de los hombres y la masculinidad en la sociedad moderna». *Estudos Feministas, Florianópolis*, 18(1).

Marttila, A. M. (2003). «Consuming sex: finish male clients and Russian and Baltic prostitution». Ponencia del congreso *Gender and Power in the New Europe, the 5ª European Feminist Research Conference*. Suecia: Universidad de Lund.

Meneses Falcón, C. (coord.) (2016). *Apoyando a las víctimas de trata. Las necesidades de las mujeres víctimas de trata con fines de*

explotación sexual desde la perspectiva de las entidades especializadas y profesionales involucrados. Propuestas para la sensibilización contra la trata. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. Recuperado de 2015/pdf/Apoyando_Victimas_Trata.pdf

Meneses Falcón, C. (2010). «Factores motivacionales en una muestra de hombres españoles que pagan por servicios sexuales». *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 30(107), 393-407.

Ortner, S. (1979). «¿Es la mujer al hombre lo que la naturaleza es a la cultura?» En O. Harris y K. Young (comps). *Antropología y feminismo*. Madrid: Anagrama.

Pasini, E. (2000). «Límites simbólicos corporais na prostituçao feminina». *Cadernos Pagu*, 14, 181-200.

Rubin, G. (1996). «El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo». En M. Lamas. *La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM.

Sáez, H. *et al*. (2015). *Cómo somos los hombres: Masculinidades y consumo de prostitución en Andalucía*. Fundación Iniciativa Social (texto inédito).

Snow *et al*. (1993). «Framing proceses and identity construction in collective action». Paper presented at the *Annual Meetings of the Midwest Sociological Society*. Chicago, EE. UU.

Solana Ruiz, J. L. (2002). «Prostitución de mujeres inmigrantes en la provincia de Córdoba». En F. J. García Castaño y C. Muriel López (coords.). *La inmigración en España: contextos y alternativas* (vol. 3, pp. 245-254).

Tarrow, S. (1997). *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Universidad.

Turner, V. (1988). *El proceso ritual*. Madrid: Taurus.

LA REPERCUSIÓN DE LA CUSTODIA COMPARTIDA EN SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR

Màriam Lutfi Royo
Universitat Rovira i Virgili

Resumen: Este artículo tiene por objeto analizar el régimen de la custodia compartida que regula el Código Civil Catalán en un escenario de violencia de género y cómo el interés del menor preside, o debería presidir, en este contexto. Si bien el Código Civil Catalán aboga por el régimen de la custodia compartida como el que mejor se adapta al principio de igualdad entre los progenitores, también lo excluye en supuestos de violencia familiar o machista en que los menores sean víctimas directas o indirectas.

A lo largo de este trabajo se estudia la operatividad de la prohibición legal de la custodia compartida analizando la jurisprudencia en la materia que realiza un juicio de ponderación de los intereses en juego. Asimismo, procurando una aproximación al concepto del interés superior del menor como víctima de la violencia de género, sin olvidar su derecho a tener un ambiente familiar libre de esta violencia.

Palabras clave: interés superior del menor; custodia compartida; violencia de género.

Abstract: This article aims to analyse the shared custody regime of the Catalan Civil Code in a scenario of gender violence, and how the best interest of the child presides, or should preside, in this context. Although the Catalan Civil Code advocates shared custody regime as the one that fits best with the principle of parental equality, it excludes this regime in cases of domestic or gender violence in which minors are direct or indirect victims.

Along this work the operability of this legal prohibition is analysed by studying relevant case-law that makes a weighting of the interests involved. Also, this article is aimed at tackling the concept of the best interest of the children as victims of gender violence, considering their right to have a family environment free of violence.

Keywords: best interest of the child; shared custody; gender violence.

Introducción

El principio del interés superior del menor se fundamenta en la situación de especial vulnerabilidad de los niños y niñas, su imposibilidad de dirigir su vida con autonomía y responsabilidad, así como, teniendo en cuenta la etapa de desarrollo personal en la que se encuentran, la necesidad de que las circunstancias de su entorno le sean favorables. Este principio es el criterio que tiene que gobernar todas las decisiones relativas a las situaciones en las que se encuentren involucrados. No obstante, la cláusula general del interés superior del menor no es un concepto pacífico, sino que es objeto de varias controversias y discusiones que tienen una influencia perjudicial en su eficacia práctica.

En este trabajo se realiza un estudio, tanto doctrinal como jurisprudencial, sobre el régimen de guarda compartida en Cataluña y su impacto en el interés superior del menor en los supuestos de violencia de género, mediante dos bloques de investigación.

En el primer bloque, se contextualiza la situación con una exposición de la regulación catalana en materia del cuidado de los hijos, que establece la guarda compartida como modelo preferente que procura la igualdad de los progenitores en el cumplimiento de sus derechos y deberes como tales. Seguidamente, se analiza el artículo 233-11.3 del Código Civil Catalán, el cual prevé la posibilidad de excluir la guarda, tanto compartida como individual, en escenarios de violencia familiar o machista. En este ejercicio analítico, se desgrana cada uno de los elementos y presupuestos esenciales de esta prohibición legal con el fin de entender su aplicación práctica.

En el segundo bloque, se sitúa al menor como el epicentro del proceso, analizando sus dimensiones conceptuales y, concretamente, en relación con su guarda y custodia. El interés superior del menor hace hincapié en la exclusión de la guarda compartida en supuestos de violencia de género, exigiendo el requisito de que esta previsión se fundamente únicamente en

su interés. En este ámbito de la custodia, es importante la interpretación y aplicación flexible y casuística del concepto jurídico indeterminado del *favor filii*, conforme a la normativa y a los principios informadores vigentes en materia de guarda compartida.

Todo esto, poniendo de manifiesto un contexto de violencia que implica la necesaria ponderación de intereses en juego, utilizando siempre como balanza la estabilidad física y emocional, el bienestar y el libre diseño de las líneas de personalidad del menor, valor primordial de nuestra sociedad.

Finalmente, se exponen las conclusiones extraídas del estudio realizado, así como una consecuente propuesta de modificación legislativa. El reciente carácter jurídico de la cuestión y la gran importancia del interés del menor en la sociedad hicieron nacer en mí una especial motivación para llevar a cabo este trabajo. En el seno de la violencia de género con una familia como protagonistas, me pregunto: ¿qué llega antes, la ley o la sociedad?

Respecto a la terminología de la violencia, se avanza que, por un lado, los términos «violencia familiar», «violencia intrafamiliar» o «violencia doméstica» corresponden a una misma realidad de violencia contra las mujeres y los menores dentro del núcleo familiar, perpetrada por miembros de la misma familia; y por otro lado, «violencia de género» y «violencia machista» nacen de un mismo concepto de violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Por este motivo, se emplean de manera indiferente en el siguiente estudio.

1. Marco normativo de referencia

La guarda de los hijos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña (de ahora en adelante, CCCat)[1] se encuentra prevista en los artículos 233-8 al 233-11.

1 Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña (*DOGC* núm. 5686, de 5 de agosto de 2010).

El concepto de responsabilidad parental[2] compartida impera en esta regulación, expresamente introducido en el artículo 233-8 CCCat. De acuerdo con el artículo 233-9 CCCat, la regla general es la aplicación del plan de parentalidad pactado por los padres, instrumento en el que se determina la manera en que cada progenitor ejerce la responsabilidad parental. En defecto de acuerdo entre los progenitores, el juez tiene que decidir respecto al carácter conjunto de las responsabilidades parentales, salvo que la guarda individual sea más favorable teniendo en cuenta el interés superior del menor.

El CCCat, a diferencia del Código Civil español (de ahora en adelante, CC)[3], que prevé el carácter excepcional de la custodia compartida, a pesar de que la doctrina argumenta la superación de la excepcionalidad en atención al interés del menor, determina la preferencia de este régimen[4]. La literalidad de los artículos 233-8 y 233-10 CCCat, incluso estableciendo que el juez tiene que respetar el plan de parentalidad, muestra la verdadera intención favorable del legislador catalán a la elección del tipo de régimen más equitativo posible respecto a la responsabilidad parental y el tiempo de convivencia de los progenitores con sus hijos.

De esta suerte, se refleja materialmente el interés del menor para continuar manteniendo una relación estable con los dos progenitores[5]. Esta

2 Ver Gete-Alonso Calera, C. y Solé Resina, J. *Custodia compartida. Derechos de los hijos y los padres.* 1.ª ed. Navarra: Aranzadi, SA, 2015. p. 80.

3 Ver artículo 92.7 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

4 De Lama Aymá, A. «Algunes reflexions sobre la custòdia compartida en el Codi Civil de Cataluña a propòsit de les sentències de l'Audiència Provincial de Barcelona 650/2011, de 10 de novembre, i 726/2011, de 14 de desembre». *Revista Catalana de Derecho Privado* [Sociedad Catalana de Estudios Jurídicos], vol. 12 (2011-2012), pp. 157-180, p. 168. Recuperado el 30-11-2016 de http://www.raco.cat/index.php/RevistaDretPrivat/article/viewFile/293642/382168. De acuerdo con la STS n.º 257/2013 (Sala 1.ª), de 29 de abril de 2013 (recurso 2525/2011), el legislador español no se refería al hecho de que la custodia compartida no pactada solo pueda acordarse en determinadas situaciones, sino a la posibilidad de que uno de los progenitores solicite este régimen ante la falta de acuerdo entre estos, pudiendo atribuirse este tipo de custodia solamente si es favorable al interés superior del menor.

5 Como Cataluña, también otras comunidades autónomas tienen normativa foral relativa a esta materia y acogen este modelo de custodia compartida preferente y de custodia exclusiva o monoparental subsidiaria. Concretamente, esta regulación se encuentra en el Decreto Legislativo 1/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el cual se aprueba el Código del Derecho Foral de Aragón, artículos 75, 76, 79 y 80, y en la Ley 7/2015, de 10 de julio, de Relaciones Familiares en Supuestos de Separación o Ruptura de los Progenitores, artículos 7 al 9, del País Vasco. Además, en Navarra, convive la Ley Foral 3/2011, de 17 de marzo, sobre

perspectiva legal presenta el régimen de la custodia compartida como el que mejor se ajusta a fomentar la igualdad en el ejercicio de estos deberes como padres y madres, sin perjuicio de que la autoridad judicial tenga que decidir de acuerdo con las circunstancias concretas de cada caso y teniendo en cuenta el interés superior de los hijos menores[6].

1.1 Criterios para determinar el régimen y la manera de ejercer la guarda

Los criterios para determinar el régimen y la manera de ejercer la guarda en Cataluña se encuentran previstos en el artículo 233-11 CCCat[7], que, considerado el plan de parentalidad, se tienen que ponderar conjuntamente para decidir si la custodia compartida es la más adecuada para el interés del menor o bien si, por el contrario, hay que atribuir la guarda individual a uno de los progenitores para garantizar este interés.

Concretamente estos criterios son[8]:

a) *La vinculación afectiva entre los hijos y cada uno de los progenitores, así como las relaciones con las demás personas que conviven en los respectivos hogares.* Se exige la existencia de una relación cariñosa no solo entre los hijos y sus progenitores, sino también entre los primeros y las personas que convivan en sus hogares, como son, en muchos casos, las parejas de uno de los progenitores o los hijos de estos. El criterio se fundamenta en el artículo 236-14 CCCat, que faculta a la pareja del progenitor para participar en las decisiones que afectan directamente la esfera del menor.

---

custodia de los hijos en los casos de ruptura de la convivencia de los padres, cuyo artículo 3 presenta un modelo de libre determinación judicial del tipo de custodia. Finalmente, el resto de las comunidades autónomas, a falta de normativa foral propia, se rigen por el Código Civil.

6 Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña. Preámbulo III.c. Gete-Alonso Calera, C. y Solé Resina, J., *op. cit.*, pp. 120-121.

7 Según Águeda Rodríguez, las diferentes normas autonómicas en la materia han establecido unas pautas legales propias, así como una interpretación jurisprudencial particular, constituyendo así un obstáculo para la uniformidad de la determinación del interés del menor, independientemente de su vecindad civil, y para conseguir la deseada unificación de criterios en materia de guarda y custodia compartida en todo el territorio español a través de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo.

8 STSJ de Cataluña n.º 36/2014 (sección 1.ª), de 22 de mayo de 2014 (recurso 140/2013).

b) La aptitud de los progenitores para garantizar el bienestar de los hijos y la posibilidad de procurarles un entorno adecuado, de acuerdo con su edad. Es necesario que los progenitores tengan capacidad parental y estabilidad en todos los aspectos de sus vidas, con el fin de asegurar al menor no solamente un bienestar material sino también un ambiente social y académico adecuado[9].

c) La actitud de cada uno de los progenitores para cooperar con el otro a fin de asegurar la máxima estabilidad a los hijos, especialmente para garantizar adecuadamente las relaciones de estos con los dos progenitores. Las relaciones entre los progenitores no son relevantes ni irrelevantes en sí mismas, sino solo cuando se traspasan a la esfera del menor, afectando de manera perjudicial su interés[10]. De este modo, la simple conflictividad entre los progenitores no justifica ni implica de manera automática la exclusión de la custodia compartida, puesto que en situaciones de crisis matrimonial es habitual que la relación entre los progenitores sea delicada, sino solo en aquellos casos de conflictividad extrema que perjudiquen al menor. Esta redacción en sentido positivo evita el uso de la conflictividad como una estrategia en la negación o en la determinación del tipo de custodia, dado que no la penaliza, sino que fomenta una actitud constructiva en favor de la consecución del interés del menor[11].

d) El tiempo que cada uno de los progenitores había dedicado a la atención de los hijos antes de la ruptura y las tareas que efectivamente ejercía para procurarles el bienestar. Este criterio muestra la presunción de que el progenitor que se ha ocupado de la atención de los hijos, así como de su bienestar, durante la convivencia conyugal hasta el momento de su ruptura, lo continuará haciendo después de esta.

e) La opinión expresada por los hijos. Los menores tienen derecho a ser escuchados antes de tomar toda decisión que los pueda afec-

9 STSJ de Cataluña n.º 51/2016 (sección 1.ª), de 27 de junio de 2016 (recurso 24/2015).

10 STS n.º 579/2011 (Sala 1.ª), de 22 de julio de 2011 (recurso 813/2009).

11 De Lama Aymá, A., *op. cit.*, p. 177.

tar[12], y aunque su opinión no es vinculante, los tribunales deben valorar la audiencia del menor en conjunto con otros factores. Para considerar el deseo del menor con juicio suficiente[13] hace falta que su opinión sea libre y su voluntad esté correctamente formulada, sin la influencia de ninguno de los progenitores; que sus razones no estén inspiradas en criterios de bienestar a corto plazo y que su opinión no esté desaconsejada por la especial incidencia de otros criterios con los que se tiene que ponderar conjuntamente[14].

f) Los acuerdos en previsión de la ruptura o adoptados fuera de convenio antes de iniciar el procedimiento. Si las partes hubieran pactado las condiciones de la ruptura de la convivencia antes de iniciar el procedimiento, la parte interesada tiene que aportar estos acuerdos para que sean sometidos a una valoración respecto a su condición favorable al interés superior del menor. De esta suerte se pretende evitar que las partes tengan disponibilidad de una cuestión que, como se verá más adelante, disfruta de una naturaleza *ius cogens*.

g) La situación de los domicilios de los progenitores, y los horarios y las actividades de los hijos y de los progenitores. Es conveniente que sus domicilios no se encuentren muy alejados, del contrario esta circunstancia dificultaría un régimen de custodia compartida, así como, en su caso, de comunicación y estancia. Los horarios de los hijos y de los progenitores se tienen que valorar conjuntamente para determinar el tiempo del que cada progenitor dispone para estar con su hijo.

12 Ley Orgánica estatal 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (*BOE* núm. 15, de 17 de enero de 1996, p. 1225), artículo 9.

13 El CCCat no establece una edad mínima para determinar este juicio suficiente del menor, de tal manera que, a la luz de su artículo 211-6.2, se entiende que el menor tiene derecho a ser informado y escuchado, de acuerdo con su edad y capacidad natural, y en todo caso, si ha cumplido 12 años.

14 STSJ de Cataluña n.º 2/2014 (sección 1.ª), de 9 de enero de 2014 (recurso 95/2013). Ver también Defensor del Pueblo. *Estudio sobre la escucha y el interés superior del menor. Revisión judicial de medidas de protección y procesos de familia*. Madrid, 2014. [En línea]. Disponible en[recuperado en 11-12-2016]: <https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2015/05/2014-05-Estudio-sobre-la-escucha-y-el-interes-superior-del-menor.pdf>.

Cabe remarcar que el artículo 233-11 CCCat no anuncia los requisitos para el establecimiento de una custodia compartida, más bien contiene los criterios que deben ser considerados a la hora de evaluar qué es lo más conveniente para los menores. Además, no se trata de una enumeración de criterios cerrada *numerus clausus*, sino de carácter meramente enunciativo. De este modo, aunque concurran todos los criterios, el tribunal tiene que decidir en cada caso concreto lo que resulte más favorable para interés superior del menor[15].

2.1.1 La exclusión de la guarda compartida en supuestos de violencia familiar o machista

En la línea con la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista[16], el artículo 233-11.3 CCCat presenta una excepción a la prevalencia de las fórmulas de coparentalidad cuando se trate de contextos de violencia doméstica y de género. De este artículo se deduce que, en interés de los hijos, no procederá la atribución de la guarda y custodia, ni individual ni compartida, al progenitor «contra el cual se haya dictado una sentencia firme por actos de violencia familiar o machista de los cuales los hijos hayan sido o puedan ser víctimas directas o indirectas», así como tampoco permite la atribución de la guarda al progenitor «mientras haya indicios fundamentados que ha cometido actos de violencia familiar o machista de los cuales los hijos hayan sido o puedan ser víctimas directas o indirectas». Seguidamente, se analizan cada uno de los presupuestos de esta prohibición legal de guarda compartida.

a) *Los hijos hayan sido o puedan ser víctimas directas o indirectas*

Esta diferente calificación de los actos relacionados con la violencia intrafamiliar permite explícitamente al juez entrar a valorar su entidad, así como su impacto en el desarrollo de los menores, sin que se pueda interpretar una aplicación automática de la prohibición legal de guarda compartida en estos casos.

15 STSJ de Cataluña n.º 214/2013 (sección 1.ª), de 22 de mayo de 2013 (recurso 69/2013).

16 Ley catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (*BOE* núm. 131, de 30 de mayo de 2008, p. 25174).

Consecuentemente, a los efectos de la decisión sobre la custodia, se podría considerar irrelevante un episodio puntual de enfrentamiento si del resto de las evidencias, indicios e informes se deduce una relación paterno-filial óptima con los hijos, así como unas circunstancias generales favorables a la modalidad de la custodia compartida[17].

b) Actos de violencia familiar o machista

El legislador catalán se separa de la terminología utilizada en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (de ahora en adelante, LOMPIVG)[18], y en la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros[19].

En un ejercicio de interpretación del artículo 233-11.3 CCCat, la sentencia de 12 de enero de 2015 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña[20] (de ahora en adelante, TSJ de Cataluña) destaca la asimilación de los conceptos de «violencia de género» y «violencia machista»[21], por un lado, y de los conceptos de «violencia doméstica» y «violencia familiar»[22], por

17 Ruiz de la Cuesta Fernández, S. «La atribución de la custodia compartida en supuestos de violencia intrafamiliar», publicado en *Práctica de Tribunales*, 100, año 10, enero 2013, La Ley (Madrid), pp. 100-112. Recuperado el 1-12-2016 de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/38662/1/2013_Ruiz-de-la- Cuesta_PracticaTribunales.pdf.

18 Ley Orgánica estatal 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Exposición de motivos II (*BOE* núm. 313, 29 de diciembre de 2004, p. 42167).

19 Ley Orgánica estatal 11/2003, de 29 de setiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros (*BOE*-A-2003-18088, 1 de octubre de 2003).

20 STSJ de Cataluña n.º 3/2015 (sección 1.ª), de 12 de enero de 2015 (recurso 98/2013).

21 El artículo 1.1 LOMPIVG define la violencia de género como aquella violencia ejercida sobre las mujeres por parte de los que sean o hayan sido sus cónyuges o de los que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres. Ver el artículo 3.a) de la Ley 5/2008, de 24 de abril.

22 Los términos «violencia familiar», «violencia intrafamiliar» o «violencia doméstica» corresponden a una misma realidad, la violencia que se ejerce dentro del ámbito o círculo de la familia, con independencia de quiénes sean los sujetos pasivos y activos de esta, siempre y cuando pertenezcan a su entorno. De acuerdo con el artículo 173.2 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en función del sujeto pasivo y activo de la acción, este tipo de violencia presenta diferentes subtipos según se ejerza contra la pareja,

otro. Además, el Tribunal establece como criterio de interpretación que, aunque el precepto citado no contenga la precisión de cuáles son estos actos de violencia familiar o machista, este incluye los delitos a los que se refieren las otras normativas autonómicas y estatal de derecho civil.

En estas se exponen los «delitos contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro progenitor o de los hijos», en remisión al catálogo de delitos previsto en artículo 87.ter.1 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial[23].

c) Progenitor condenado por sentencia firme

Una lectura del artículo 233-11.3 CCCat permite interpretar que, para que opere la prohibición legal de atribución de la guarda y custodia compartida, no es suficiente con que el progenitor se encuentre en el curso de un procedimiento penal, a diferencia del CC[24], ni tampoco que haya una resolución judicial que evidencie indicios de la comisión de actos prohibidos, sino que es necesario el carácter firme de la sentencia. Esta sentencia penal dictada constituye un medio de prueba documental calificado de los hechos que recoge y valora[25].

d) La existencia de indicios fundamentados

Si bien el requisito de haberse dictado sentencia firme por actos de violencia familiar o machista es claramente determinable, el relativo a la existencia de indicios fundamentados de esta violencia no queda conceptualmente determinado en la redacción del artículo 233-11.3 CCCat.

Ante este contexto, el TSJ de Cataluña, en sus sentencias de 14 de abril[26] y de 1 de diciembre[27] de 2014, ha establecido como criterio de consideración la existencia de indicios fundamentados de que se han come-

ascendientes, descendientes y hermanos, por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente. Por lo tanto, la violencia doméstica incluye en su esfera terminológica la violencia de género. Ver artículo 5.segundo de la Ley 5/2008, de 24 de abril.

23 Ley Orgánica estatal 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (*BOE* núm. 157, de 2 de julio de 1985).

24 Ver artículo 92.7 del CC.

25 STSJ de Cataluña n.º 3/2016 (sección 1.ª), de 21 de enero de 2016 (recurso 78/2015).

26 STSJ de Cataluña n.º 27/2014 (sección 1.ª), de 14 de abril de 2014 (recurso 104/2013).

27 STSJ de Cataluña n.º 77/2014 (sección 1.ª), de 1 de diciembre de 2014 (recurso 71/2014).

tido actos de violencia familiar o machista cuando, dentro de un procedimiento penal abierto por razón de los mismos, el Ministerio Fiscal haya formulado el escrito de conclusiones provisionales acusatorias calificando los hechos como tales.

Este criterio jurisprudencial no es rígido, sino que disfruta de cierta flexibilidad orientativa. En este sentido, la citada sentencia del TSJ de Cataluña de 12 de enero de 2015[28], aplicando por analogía las previsiones de otras normativas civiles autonómicas, por un lado, reconoce los mismos efectos a la resolución precedente que, después de la fase de instrucción, hubiera apreciado de manera motivada la existencia de indicios suficientes de la comisión de actos de violencia familiar o machista, condenando así al progenitor acusado. Por otro lado, en atención al artículo 3.8 de la Ley Foral de Navarra 3/2011, de 17 de marzo, sobre la custodia de los hijos en los casos de ruptura de la convivencia de los padres, el Tribunal destaca la insuficiencia de la simple presentación de denuncia de un progenitor contra el otro como presupuesto de la prohibición de atribuir la guarda al progenitor denunciado. Este requisito encuentra fundamento en la necesidad de evitar un abuso injusto de la medida, en cuanto que esta se convierta en un instrumento para conseguir custodias exclusivas cuando realmente no hay violencia de género, como es el caso de las denuncias falsas[29], que no solo perjudican al menor sino también a todo el colectivo de mujeres víctimas de esta violencia.

No obstante, coincido con la opinión de Bodelón González[30] de que una correcta interpretación de este artículo tendría que ampliar el número de elementos considerados como indicios de violencia familiar o machista e incluir como tales las formas de acreditar la violencia de género para

28 STSJ de Cataluña n.º 3/2015, *op. cit.*

29 El mito de las denuncias falsas se desmiente puesto que el número de demandas (12,6%) y medidas (11%) de naturaleza civil es muy inferior a las de naturaleza penal, de acuerdo con los *Datos estadísticos judiciales en aplicación de la L.O. 1/2004. Resumen de los 7 años (datos desde julio de 2005 a junio de 2010*. Consejo General del Poder Judicial y Observatorio de Violencia Doméstica y de Género. Recuperado el 12-12-2016 de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del- Observatorio/Datos-estadisticos/Balance-positivo-tras-5-anos-de-aplicacion-de-la-Ley-Integral--Datos-estadisticos-judiciales-en-aplicacion-de-la-L--O--1-2004--datos-desde-julio-2005-a-junio- 2010->.

30 Bodelón González, E. «La custodia compartida desde un análisis de género: Estrategias para invisibilizar la violencia en las rupturas familiares». En T. Picontó Novales. *La custodia compartida a debate*. 1.ª ed. Madrid. Dykinson, 2012.

poder legitimar el acceso a los derechos de atención y reparación de las víctimas, previstos en el artículo 33 de la Ley catalana 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, citada anteriormente.

3. El interés superior del menor en juego

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, a raíz de la modificación efectuada por la citada Ley orgánica 8/2015, recoge el principio del interés superior del menor en su artículo segundo[31]. A la luz de los criterios de la observación general n.º14 del Comité de Naciones Unidas de Derechos del Niño[32], el interés del menor tiene tres dimensiones[33].

En primer lugar, se configura como *derecho sustantivo*, en referencia al derecho del niño a que su interés superior tenga una consideración primordial en todas las acciones y decisiones que lo afectan, tanto en el ámbito público como privado.

En segundo lugar, ante el supuesto que una disposición jurídica admita más de una interpretación, se tiene que escoger la que más satisfaga y se adecúe de manera efectiva al interés superior del menor, de tal manera que este interés prevalece sobre cualquier otro que pueda concurrir. Por lo tanto, el interés superior del menor se configura como un *principio jurídico de interpretación*. En el mismo sentido, el artículo 211-6 CCCat define el interés superior del menor como principio inspirador de cualquier decisión que lo afecte. Esta primacía opera hasta el punto de desvincular a los jueces de las pretensiones de las partes respecto del establecimiento de medidas de protección adecuadas para los menores sin cometer incongruencias, puesto que, en estos casos, no impera el principio de prohibi-

31 Ley Orgánica estatal 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, *op. cit.*, artículo 2.

32 Naciones Unidas. Comité de los Derechos del Niño. Observación general n.º14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1). CRC/C/GC/14. Recuperado el 3-12-2016 de <http://www.unicef.cl/web/informes/derechos_nino/14.pdf>.

33 Ídem. Añón Calvete, J. *Interés del menor.* ELDERECHO.COM. Recuperado el 3-12-2016 de <http://www.elderecho.com/tribuna/civil/Interes- menor_11_865180001.html>.

ción de la *mutatio libelli* de los artículos 399.1 y 426 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil[34].

Finalmente, el interés superior del menor también es una *norma de procedimiento*, en cuanto que en todas aquellas decisiones que lo afecten se deben de establecer y aplicar las garantías procesales que estén adaptadas a sus necesidades. Así pues, la justificación de las decisiones tiene que dejar constancia de que se ha tenido en cuenta explícitamente este derecho.

3.1 El interés superior del menor en la guarda y la custodia compartida

En situaciones de ruptura de la convivencia de los progenitores, la supremacía del interés del menor tiene que ser el parámetro esencial para determinar el régimen de guarda y custodia compartida o exclusiva. No obstante, intentar definir el significado de «interés del menor» es una tarea compleja, en cuanto que nos encontramos ante un derecho conocido como concepto jurídico indeterminado o cláusula general. En consecuencia, este concepto no se tiene que interpretar de manera estática, sino que, más bien al contrario, se debe entender en una forma dinámica y flexible, de tal manera que permita perfilar caso por caso una concreción respecto de la definición de *favor filii*[35].

La reinterpretación del interés superior del menor que realiza la doctrina jurisprudencial destaca que la adopción del régimen de guarda y custodia compartida, así como su exclusión, tiene que estar fundamentada en el interés de los menores que se verán afectados por la medida[36]. Aun así, hay que tener en cuenta que la aplicación de esta cláusula no solo corresponde a los jueces, sino también a las instituciones públicas o privadas de bienestar social, las autoridades administrativas, los órganos administrativos, así como a los progenitores o representantes legales[37].

34 SAP de Vizcaya n.º 97/2015 (sección 4.ª), de 26 de febrero de 2015.

35 Villagrasa Alcaide, C. «El interés superior del menor». En I. Ravetllat Ballesté. *Derecho de la persona,* 1.ª ed. Barcelona: Bosch, 2011, p. 499.

36 STS n.º 257/2013, *op. cit.*

37 Villagrasa Alcaide, C., *op. cit.*, p. 31.

En defecto de plan de parentalidad o de no aprobarse este, la consecuencia necesaria implica que el juez competente defina las responsabilidades parentales compartidas.

En este ejercicio de aprobación y definición, además de mantener la patria potestad conjunta, a no ser que haya pacto en contra o un incumplimiento grave o reiterado de sus deberes[38], se deben ponderar conjuntamente los criterios previstos en el artículo 233-11.1 CCCat para establecer la custodia compartida del menor. Como hemos expuesto anteriormente y en la línea del preámbulo III.c del libro segundo del CCCat, este régimen se define como el más ventajoso para el desarrollo y evolución de la personalidad del menor en la nueva atmósfera determinada por la crisis convivencial de sus progenitores, y en caso de que su interés superior sea incompatible con la guarda compartida, el legislador catalán apuesta por la determinación de un régimen de comunicación o de estancias lo más amplio posible con el progenitor carecido de custodia[39].

Por lo tanto, la normativa civil catalana, así como la doctrina jurisprudencial al respecto, defienden claramente la necesaria presencia continuada de los dos progenitores en la vida del menor, sin olvidar que el interés superior del menor impera los criterios legales para establecer el régimen de su guarda, o bien de comunicación y estancia, del artículo 233-11 CCCat.

3.2 El artículo 233-11.3 CCCat a la luz del principio *favor filii*

La guarda y custodia de los menores no es una materia de libre disposición de las partes, pues se trata de una materia de orden público, y como tal, exige la intervención del Ministerio Fiscal, así como aprobación judicial[40]. En supuestos de violencia de género en los que el menor haya sido o haya podido ser víctima directa o indirecta, todavía se tiene que velar con más cautela por la protección del menor y precisamente el *favor filii*[41] justifica la necesidad de esta prohibición estudiada, de aplicación indisponible por el juez.

38 Ver artículos 236-8.1, 236-11 y 236-6 CCCat.

39 STSJ de Cataluña n.º 3/2015, *op. cit.*

40 Ley estatal 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (*BOE* núm. 7, de 8 de enero de 2000, p. 575), artículo 749.2. Ver también, la SAP de Murcia n.º 269/2013 (sección 4.ª), de 25 de abril de 2013 (recurso 259/2013).

41 De acuerdo con el artículo 2.2.c) de la citada Ley Orgánica 8/2015, se establece como criterio general de interpretación del interés superior del menor la conveniencia de que su vida

En episodios de violencia familiar o machista, este interés en juego a la hora de otorgar la guarda y custodia compartida o bien de excluirla al progenitor agresor requiere de un análisis profundo y detallado de la trayectoria de la violencia dentro del núcleo familiar, así como de la afectación de esta al menor como sujeto individual. Este estudio tiene que traspasar las paredes de la literalidad del artículo 233-11.3 CCCat, que como criterio legal a valorar para establecer el régimen de guarda del menor se encuentra presidido y animado por el principio del interés superior del menor. De lo contrario, este criterio se aplicaría (y se está aplicando en algunos casos) de forma automática, sin que el órgano jurisdiccional realice una ponderación de los intereses del caso concreto.

3.2.1 El menor como víctima directa o indirecta

De acuerdo con la Convención de Derechos del Niño del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, el niño es sujeto de protección contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, maltrato o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el menor se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo[42]. La situación de violencia doméstica y de género dentro de la unidad familiar se identifica como un contexto de exposición de los niños y niñas a una violencia que tiene unas consecuencias negativas sobre su desarrollo normal y supone una violación de sus derechos, pudiendo ser conceptualizada como una forma más de maltrato infantil.

Para considerar a los menores como víctimas de violencia doméstica, no es necesario que la sufran directamente, sino que basta con que sean víctimas indirectas, por acción, omisión o negligencia. El concepto del menor como víctima de la violencia de género va más allá del hecho de admitir que experimentan esta violencia como testigos de la agresión física de su padre sobre su madre, sino que implica aceptar las graves consecuencias que la exposición a la violencia tiene sobre su desarrollo, a corto,

y su desarrollo tengan lugar en un entorno familiar adecuado y libre de violencia.

42 Naciones Unidas. Convención sobre los Derechos del Niño. Nueva York, 2 de setiembre de 1990. Artículo 19. Recuperado el 16-11-2016 de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>.

medio o largo plazo, con posibilidad de manifestación en las diferentes esferas de su vida[43].

La Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la infancia y a la adolescencia[44], en su exposición de motivos VI, destaca la exposición de los menores a la violencia familiar enumerando las diversas formas de impacto que sufren: en primer lugar, condiciona su bienestar y desarrollo; en segundo lugar, les causa problemas de salud graves; en tercer lugar, les convierte en un instrumento para ejercer el dominio y la violencia sobre la mujer, y, finalmente, favorece la transmisión intergeneracional de estas conductas violentas sobre la mujer por parte de sus parejas o exparejas.

Esta exposición del menor a la violencia familiar o machista se puede manifestar de dos maneras distintas[45]. Por un lado, de manera directa, en la que el hijo o hija de la mujer víctima se encuentra expuesto a esta violencia porque el agresor ejerce fuerza física y/o psicológica tanto sobre la madre como sobre el menor, mediante amenazas, insultos, maltrato activo y otras desvalorizaciones. Por otro lado, de manera indirecta, deteriorando los vínculos *marentales* y parentales con el menor debido a un contexto relacional conflictivo construido con base en la desigualdad entre sus progenitores.

Si bien la exposición directa del menor a la violencia no plantea dudas, su consideración como víctima indirecta de la misma no es una cuestión pacífica y requiere de un estudio detallado. El TSJ de Cataluña, en su citada sentencia n.º 3/2015, sienta doctrina respecto esta cuestión, considerando al menor como víctima indirecta de estos actos prohibidos si se acredita que los ha presenciado o que los ha percibido sensorialmente de

43 Save the Children. *En la violencia de género no hay una sola víctima. Atención a los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género*. 2011, p. 37. [En línea]. Recuperado el 27-10-2016 de https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/violencia_de_genero_victima.pdf.

44 Ley Orgánica estatal 8/2015, de 22 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la infancia y a la adolescencia (*BOE* núm. 175, de 23 de julio de 2015, p. 61871).

45 Aguilar Redorta, D. La infancia víctima de violencia de género. *III Congreso del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. La valoración del riesgo de las víctimas*. [En línea]. Recuperado el 2-11-2016 de http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Premios-y-Congresos/relacionados/La-infancia-victima-de-violencia-de-genero.

cualquier otra manera, y como consecuencia de esta percepción, ha tenido conocimiento o ha adquirido conciencia por él mismo[46].

En este sentido, es importante destacar que no se excluye a los menores de corta edad, sin perjuicio de que la determinación de la entidad de su afectación depende de las circunstancias del caso concreto. Así lo determina la sentencia del TSJ de Cataluña de 14 de abril de 2014[47], declarando que la consideración de víctima indirecta no se puede ver afectada por la corta edad de la menor, 11 meses, que aparentemente no tiene conocimiento o conciencia de los actos de violencia que su padre ejerció sobre su madre. De este modo, el sufrimiento de la madre debido a las amenazas y los maltratos por parte del padre comportó una pérdida de su seguridad y autoestima, afectando indirectamente a la menor. La consideración de los hijos e hijas como víctimas indirectas de una violencia estructural va allá de los actos de violencia de un progenitor sobre el otro, puesto que esta exposición a la violencia tiene un impacto negativo sobre su desarrollo y sobre las consecuencias que comporta por las relaciones futuras.

En estos casos, el menor, a pesar de no ser consciente de la violencia familiar o machista a la que se encuentra expuesto, sufre una depravación personal, natural y afectiva que impide la vinculación segura con la familia. Siendo esta tan necesaria en los primeros años de vida de cualquier persona, justifica sobradamente la consideración del menor como víctima indirecta de estos actos[48].

3.2.2 Consideración y respuesta de la LOMPIVG respecto a los hijos e hijas de las víctimas

El preámbulo de la LOMPIVG muestra un legislador consciente de la afectación de la violencia de género a los menores que se encuentran dentro del núcleo familiar, anunciando una protección legal bidireccional de la tutela de los derechos de los menores con el fin de garantizar efectivamente las medidas adoptadas de protección de la mujer.

46 STSJ de Cataluña n.º 3/2015, *op. cit.*

47 STSJ de Cataluña n.º 27/2014, *op. cit.*

48 Según las palabras de la Sra. Maite Ariste Castaño, técnica y trabajadora social del Servicio de Asesoramiento Técnico Civil en el ámbito de la familia de Tarragona, a la cual tuve la oportunidad de entrevistar el día 7 de diciembre de 2016 en los Juzgados de Familia de Tarragona.

No obstante, no es hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2015 que se amplía el sujeto pasivo previsto en la LOMPIVG, reconociendo de manera expresa al menor como víctima de la violencia de género. Esta ampliación se inspira en la imposibilidad de tratar la violencia hacia las mujeres en las relaciones de pareja sin tener en cuenta de qué manera esta violencia afecta a los menores[49].

Coherentemente, la LOMPIVG establece derechos especiales de los menores a través de varias medidas[50]. En el ámbito de la educación, se prevé la escolarización inmediata de los niños y niñas afectados por un cambio de residencia debido a actos de violencia de género (artículo 5), así como la formación inicial y permanente del profesorado para detectar previamente la violencia en el ámbito familiar (artículo 7). Otra de las esferas de la LOMPIVG en las cuales se tiene en cuenta la situación del menor es el derecho a la asistencia social, ofreciendo apoyo educativo a la unidad familiar (artículo 19). También se amplía el ámbito subjetivo de este derecho a los menores de edad bajo la patria potestad o la guarda y custodia de la víctima, a través de los servicios sociales que integran su sistema de protección, los cuales deben contar con personal específicamente formado para atender a los menores, para prever y evitar de forma eficaz las situaciones que les puedan comportar daños físicos y psíquicos en su persona (artículo 19). En referencia a las ayudas sociales previstas, la ley fija como factor a tener en cuenta el hecho de que la víctima tenga hijos a su cargo (artículo 27).

Finalmente, la tutela judicial juega un papel muy importante en la inclusión del menor como víctima en la LOMPIVG. Por un lado, respecto a la determinación de la pena prevista en la tipificación de delitos de violencia de género, se prevé como elemento a considerar el haber realizado esta conducta en presencia de menores de edad, así como la posibilidad del juez o tribunal de imponer la inhabilitación especial[51] por el ejercicio de la patria potestad, tutela y guarda por un periodo de entre 6 meses y 5 años, en interés superior del menor (artículos 37, 38 y 39).

Por otro, se establece que los juzgados de violencia sobre la mujer (de ahora en adelante, VIDO) son competentes en el orden penal para

49 Bodelón González, E., *op. cit.*, p. 134.

50 Save the Children, *op. cit.*, p. 26.

51 Esta figura está marcadamente afectada por la terminología penal, creando cierta confusión en el ámbito civil que se mueve entre la privación y la suspensión de la patria potestad.

conocer de los delitos cometidos sobre los niños y niñas con los que el acusado conviva o se encuentren bajo su patria potestad, tutela o guarda en el contexto de actos de violencia de género y de los delitos contra los derechos o deberes familiares sobre estas mismas víctimas (artículo 44). Respecto al orden civil, los juzgados VIDO tienen la competencia de conocer acerca de los procesos de filiación, maternidad y paternidad, nulidad del matrimonio, separación y divorcio, relaciones paterno-filiales, medidas de trascendencia familiar, guarda y custodia de hijos e hijas menores de edad, alimentos reclamados entre los progenitores en nombre de los hijos menores, aquellos relativos al asentimiento en la adopción y a la oposición a las resoluciones administrativas en materia de protección de menores, siempre y cuando se de en un escenario de violencia de género (artículo 44). Además, estos juzgados son los responsables de dictar órdenes de protección y seguridad previstas en la LOMPIVG, así como cualquier medida cautelar susceptible de adoptarse en el proceso civil y penal (artículo 61)[52].

No obstante, en esta mención a los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género, el desarrollo de la LOMPIVG no ha tenido en cuenta las necesidades reales de los menores ni la respuesta que merecen como también víctimas de esta violencia, sin establecer un apartado específico que los considere como tales. Si bien los niños y las niñas son víctimas de la violencia de género ejercida sobre sus madres, el sistema de protección de la mujer víctima de violencia de género trata a los hijos de estas mujeres como objetos de protección y no como titulares de derechos que se ven vulnerados al ser expuestos a este tipo de violencia[53]. En este sentido, no se ofrece a estos menores una atención multidisciplinar directa a sus necesidades, sino que dependen siempre de la madre.

Si bien es positiva esta extensión de la protección a otros sujetos, la diferencia radica en que esta protección tiene el carácter de derivada, y

52 La citada Ley Orgánica 8/2015, en su disposición final tercera, ha modificado la LOMPIVG tanto en su ámbito de aplicación, previsto en el artículo 1.2, como en la obligación de pronunciamiento del juez competente sobre las medidas cautelares de los artículos 64, 65 y 66 de esta ley. Vargas Gallego, A. «Algunas cuestiones acerca de la competencia civil de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM). El papel de la Fiscalía». *Themis. Revista Jurídica de Igualdad de Género*, n.º 10, segundo semestre de 2011.

53 Save the Children, *op. cit.*, p. 87.

no de principal, dado que se basa en la existencia de un acto de violencia contra otra persona: la mujer.

3.2.3 Peligro concreto y real para el menor

Ante la importancia de los intereses en juego, tales como el interés superior del menor y la relación de los padres con los hijos, la aplicabilidad del artículo 233-11.3 CCCat exige que se precise y se evalúe la existencia de un riesgo sobre el menor, con independencia del sexo del agresor, si el riesgo afecta a su salud y su desarrollo y en qué medida. Este riesgo tiene que ser acreditado mediante informes sociales, médicos, psicológicos o similares, que muestren un nexo causal entre el episodio violento y el perjuicio del contacto paterno-filial[54].

Estrechamente relacionado con el presupuesto indispensable del menor como víctima directa o indirecta para que opere la exclusión de la guarda compartida, esta consideración se condiciona a los supuestos de afectación potencial al menor.

De acuerdo con la doctrina jurisprudencial, esta afectación del menor respecto de la violencia familiar o machista puede ser de varias formas[55]. Se tiene que diferenciar, por un lado, entre los casos de violencia grave, independientemente de su gravedad, y los casos de violencia «estructural» o «habitual», independientemente de su gravedad, correspondientes a los previstos en el artículo 173.2 del Código Penal[56]. En esta violencia, la exposición del menor a sus efectos es prácticamente inevitable, incluso cuando no los ha presenciado o percibido por él mismo. Así, la prohibición de la guarda compartida se vería justificada en la medida en que el menor es una clara víctima de la violencia familiar o machista de uno de sus progenitores sobre el otro, de tal manera que el interés superior del menor impide la guarda compartida.

Por otro lado, en los actos de violencia leves y puntuales, asociados a los descritos en el artículo 153.2 del Código Penal, la consideración y determinación del menor como víctima potencial de los mismos depende

54 Águeda Rodríguez, R., *op. cit.*, p. 306.

55 Para todas, la STSJ de Cataluña n.º 3/2015.

56 Ley Orgánica estatal 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (*BOE* núm. 281, de 24 de noviembre de 1995, p. 33987).

de las circunstancias concretas de cada caso. Estos episodios de violencia puntual o leve obligan a ponderar el interés del menor a efectos de decidir sobre el carácter conjunto o individual de la custodia. El escenario plantea la valoración especial del criterio c) del artículo 233-11.1 CCCat, de tal manera que la jurisprudencia entiende que se tiene que valorar si la causa principal del conflicto y la falta de comunicación entre los progenitores está relacionada con el desacuerdo por el tipo de régimen de custodia del menor, así como si los episodios de violencia se encuentran dentro de la esfera de la pareja pero han traspasado a la de los hijos con la intención de mediatizar o condicionar la decisión judicial.

Consecuentemente, si, una vez analizado el caso concreto, no es conveniente adoptar la custodia compartida en interés del menor, se aconseja atribuir la custodia monoparental al progenitor que, acreditadas las aptitudes necesarias por el buen cuidado de los hijos, garantice la mejor relación de este con el otro progenitor.

En mi opinión, se tiene que actuar con mucha cautela a la hora de aislar los actos de violencia machista, dado que puede ser utilizado como instrumento para invisibilizarla. De tal suerte, se instaura un contexto en el cual los jueces aplican teorías igualitarias de enfoque sistemático en las que la violencia pasa a ser conflicto, y la culpa se comparte[57], inmersos en un sistema de justicia patriarcal.

3.2.4 Medidas civiles de protección

La prohibición legal del artículo 233-11.3 CCCat no implica, *per se*, la exclusión absoluta del régimen de relación, comunicación y estancia del menor con el progenitor excluido de la custodia, sin olvidar que su interés tiene que dirigir el discurso de adopción de estas medidas[58].

El interés superior del menor se define como garantía del régimen de comunicación y estancia, en cuanto que la calidad afectiva de la relación del hijo con el padre excluido de la custodia depende de la regularidad de sus encuentros.

57 En relación con estos instrumentos, los más conocidos son el síndrome de alienidad parental (SAP) y el *friendly parent*, sobre los cuales se realiza un estudio en Barea Payuela, C., *Justicia Patriarcal: Violencia de género y custodia.* Libro tercero de la trilogía *Y te quitaré los hijos*. 1.ª ed. Barcelona: CBP, 2013. pp. 138-152.

58 STSJ de Cataluña n.º 3/2015, *op. cit.*

Estos no deben responder a un esquema estereotipado, sino a una adaptación de las circunstancias específicas de los progenitores y de los hijos[59]. Por consecuencia, a todos los efectos de los delitos de violencia de género, se mantiene el régimen de visitas y comunicaciones con el progenitor agresor, sin entrar a valorar la suspensión de los mismos, medida que se prevé como excepcional que solo podrá fundamentarse en el interés superior del menor[60].

No obstante, la violencia de género cuestiona la capacidad del progenitor agresor para el ejercicio de sus funciones de guarda, de tal manera que, ante una violencia estructural, no solo se justifica un impedimento a la guarda individual o compartida, sino también una limitación de la relación personal que se establezca con este progenitor[61]. Así pues, los menores cuya guarda la ostente una víctima de violencia de género o doméstica deben ser también protegidos por los poderes públicos con la adopción de las medidas de protección que correspondan, todas ellas sujetas revisión periódica[62].

Haciendo una breve mención de las determinadas cautelas para proteger al menor víctima directa o indirecta de la violencia familiar o machista[63], el CCCat prevé, por un lado, en el artículo 236-5.1, la denegación, suspensión y modificación de las relaciones personales entre padres e hijos[64], y, por otro lado, en el artículo 236-6 CCCat, establece la privación de la titularidad de la potestad parental considerando esta violencia como incumplimiento grave de sus deberes inherentes[65].

59 Guilarte Martín-Calero, C. «Guarda y custodia de menores y régimen de comunicación y estancia en violencia de género». En M. de Hoyos Sancho *Tutela jurisdiccional frente a la violencia de género: aspectos procesales, civiles, penales y laborales.* 1.ª ed. Valladolid: Lex Nova, 2009. p. 214.

60 Ídem.

61 STSJ de Cataluña n.º 27/2014, *op. cit.*

62 Ver Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, artículo 12.

63 Se puede relacionar esta previsión con las medidas cautelares de los artículos 65 y 66 de la LO 1/2004, relativos a las medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores y de suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores, respectivamente.

64 SAP de Barcelona n.º 371/2013 (sección 1.ª), de 5 de mayo de 2013 (recurso 1251/2012).

65 STSJ de Cataluña n.º 445/2016 (sección 1.ª), de 8 de junio de 2016 (recurso 370/2016).

Ahora bien, a diferencia del artículo 233-11.3 CCCat, estos preceptos no especifican cómo se debe externalizar o mostrar esta violencia. En todo caso, se tienen que analizar la prevalencia jerárquica del interés superior del menor y la posible existencia de un peligro concreto y real para su salud física, psíquica o moral. Además, es necesario también valorar la concurrencia de graves circunstancias que puedan condicionar la suspensión de derechos tan importantes como los relativos al vínculo entre padres e hijos[66].

Conclusiones

I. No existe un modelo de custodia genérico apto para todas las situaciones ni tampoco una disputa entre dos únicos modelos de guarda, la compartida o la exclusiva. El interés superior del menor requiere que se determine la guarda más adecuada a sus necesidades concretas, realizando una valoración exhaustiva e individualizada, sin que pueda existir preferencia prefijada de un modelo sobre el otro u otros. De esta suerte, se debe hacer una interpretación integrada de los artículos 233- 10 y 233-11 CCCat.

II. El interés del menor es la piedra angular de concesión y exclusión de la guarda, y es interpretado, y consecuentemente definido, por la jurisprudencia. La lista de criterios genéricos del artículo 233-11.1 CCCat, presidida por el interés superior del menor en un caso concreto de violencia familiar, lucha con los esfuerzos de los progenitores de proteger sus propios intereses por encima de los intereses de los menores. La conciencia jurídica todavía está viciada por una idea de «patria potestad» como derecho de los padres, y no de los hijos, estableciendo en todo caso la necesidad de la interrelación paterno-filial en beneficio de los menores. Ello provoca que el artículo 233-11.3 CCCat se aplique a la luz de un *favor filii* que, en algunos casos, no se ajusta a la realidad casuística sino a la experiencia de una justicia patriarcal que invisibiliza a las víctimas de la violencia de género, resultado de independizar esta violencia del cuidado deseado de los hijos.

66 Águeda Rodríguez, R., *op. cit.*, p. 306.

III. La redacción del artículo 233-11.3 CCCat es demasiado determinada a una situación general, el objeto de la cual contiene un amplio abanico de circunstancias y factores, inspirada en una aplicación automática de la misma. Además, tampoco diferencia el tipo de afectación al menor, ni la eficacia de la prohibición legal en caso de sentencia firme de los supuestos donde existan indicios fundamentados de violencia familiar o machista. Siendo poco preciso en la determinación del concepto de estos últimos, el citado precepto deja esta carga de desarrollo a jueces, lo que, en la aplicación de un régimen de flexibilidad, puede dar lugar a incongruencias entre sentencias. Supuestos más preocupantes son las medidas de los artículos 236-5 y 236-6 CCCat, sin especificar el modo de manifestación de esta violencia. Todo esto dificulta la seguridad jurídica relativa a la concesión de la guarda en contextos de violencia de género e indirectamente genera un impacto en el interés superior del menor.

IV. Dada la importancia de las relaciones paterno-filiales, la prohibición legal de la custodia compartida en contextos de violencia de género no se puede aplicar automáticamente sin que se haya realizado una ponderación de los intereses en el caso concreto, ahora bien, tampoco puede operar de manera general una custodia compartida impuesta amparándose en la interpretación del interés superior del menor con el contacto necesario con el padre, en cuanto que esta se tiene que fundamentar de manera suficiente como el mejor instrumento por el desarrollo integral del menor, como garante absoluta del principio *favor filii*. De este modo, este interés se impone como obstáculo a la simple automaticidad y como justificación de la aplicación del artículo 233-11.3 CCCat.

V. Los escenarios de violencia de género no garantizan la protección de los derechos fundamentales de los menores en cuanto que el daño que sufren como víctimas de estos actos es incompatible con el desarrollo de su persona en un entorno libre de violencia. Limitar la guarda al progenitor que ejerce una violencia estructural sobre su pareja evita que este siga agrediendo indirectamente a los menores, así como que estos sean utilizados como medio para continuar la violencia sobre la madre.

VI. La protección del menor no solo tiene que venir motivada por su condición de víctima de la violencia de familiar o machista, sino por ser también víctima de una mala gestión de las obligaciones y responsabilidades inherentes a la patria potestad. El derecho de contacto con los hijos e hijas es un derecho de estos, no un deber; mientras que los padres sí que tienen un deber de velar y cuidar de los menores.

Finalmente, a modo de propuesta, considero que sería importante modificar la legislación existente en materia de violencia género e introducir al menor como víctima individual y titular de derechos objeto de tutela por él mismo. Ello sería posible mediante un único estatuto general de protección del menor, modificación que tendría que ser uniforme en todo el Estado. Así, los derechos fundamentales del menor estarían más protegidos, superando la descoordinación del criterio normativo en este ámbito que existe entre la abundante legislación común y las diferentes normativas autonómicas y motivando también la unificación de los estándares de actuación judicial. Esta modificación operaría en tres aspectos:

- Incrementar los controles y las cautelas en supuestos de violencia de género, a nivel judicial, con el carácter preceptivo, y vinculando de los informes de los Servicios de Asesoramiento Técnico Civil en el ámbito de la familia y Penal respecto la valoración del riesgo sobre el menor y la interpretación de su interés superior en el caso concreto, de tal manera que el punto de partida de los jueces sea donde acaba el informe técnico. También a nivel extrajudicial, con la adopción de un sistema de mediación[67] que informe a las familias, canalice los conflictos familiares previos a una violencia estructural, y así lo evite, junto con la creación de figuras[68] que aseguren el cumplimiento de la ley y las resoluciones en beneficio de este interés, más allá del procedimiento judicial.
- Formación específica de los jueces en igualdad y prevención de la violencia de género para cumplir la necesidad fundamental de unificación de criterios jurisprudenciales en materia de guarda y custodia en estos contextos. Conjuntamente, la elaboración

67 Como excepción a la prohibición general del artículo 44.5 LO 1/2004.

68 Ver «El coordinador parental» en Gete-Alonso Calera, C., *op. cit.*, p. 141.

de protocolos específicos en supuestos de sentencia condenatoria u orden de protección, en los que se detallen las funciones de los puntos de encuentro, así como las medidas de protección que se pueden adoptar y las inmediaciones para evitar los actos de violencia[69].

- Adopción de medidas de prevención, detección, protección, reparación e integración, que limiten al progenitor agresor el ejercicio tanto del cuidado de los hijos como de visitas, evitando así la posible reiteración del acto violento y la nueva puesta en riesgo de las víctimas. Estas medidas deben ser posteriormente revisadas y/o modificadas cuando se estime que el progenitor en cuestión ostenta la capacidad parental suficiente y el contacto con los hijos no les supone ningún tipo de riesgo.

Bibliografía

Águeda Rodríguez, Ricardo Miguel (2016). *La Guarda compartida y el interés superior del menor: supuestos de exclusión*. Sevilla: Hispalex (1.ª ed.).

Aguilar Redorta, D. «La infancia víctima de violencia de género». *III Congreso del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. La valoración del riesgo de las víctimas*. [En línea] Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Premios-y-Congresos/relacionados/La- infancia-victima-de-violencia-de-genero>.

Añón Calvete, J. *Interés del menor.* ELDERECHO.COM. [En línea] Recuperado de <http://www.elderecho.com/tribuna/civil/Interes-menor_11_865180001.html>.

Barea Payuela, C. (2013). *Justicia Patriarcal: Violencia de género y custodia.* Libro tercero de la trilogía *Y te quitaré los hijos*. Barcelona: CBP (1.ª ed.).

69 Suso Araico, A., *Análisis sobre los modelos de custodia derivados de situaciones de separación y divorcio en España*. Instituto de la Mujer, RED2RED Consultores SL. Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el marco de los programas operativos «Lucha contra la discriminación 2007-2013». 2012. [En línea]. Recuperado el 7-12-2016 de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/docs/AnalisisModelosCu stodia.pdf>.

Bodelón González, E. (2012). «La custodia compartida desde un análisis de género: Estrategias para invisibilizar la violencia en las rupturas familiares». En T. Picontó Novales. *La custodia compartida a debate*. Madrid. Dykinson (1.ª ed.).

Consejo General del Poder Judicial (2012). *Datos estadísticos judiciales en aplicación de la L.O. 1/2004. Resumen de los 7 años (datos desde julio de 2005 a junio de 2012.* Consejo General del Poder Judicial y Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. [En línea]. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos- estadisticos/Balance-positivo-tras-5-anos-de-aplicacion-de-la-Ley-Integral--Datos-estadisticos-judiciales-en-aplicacion-de-la-L--O--1-2004--datos- desde-julio-2005-a-junio-2010->.

De Lama Aymá, A. (2011-2012). «Algunes reflexions sobre la custòdia compartida en el Codi Civil de Cataluña a propòsit de les sentències de l'Audiència Provincial de Barcelona 650/2011, de 10 de novembre, i 726/2011, de 14 de desembre». *Revista Catalana de Derecho Privado* [Sociedad Catalana de Estudios Jurídicos], vol. 12, 157-180. Recuperado de http://www.raco.cat/index.php/RevistaDretPrivat/article/viewFile/293642/38 2168.

Defensor del Pueblo (2014). *Estudio sobre La escucha y el interés superior del menor. Revisión judicial de medidas de protección y procesos de familia*. Madrid. [En línea]. Recuperado de <https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2015/05/2014-05-Estudio-sobre-la-escucha-y-el-interes-superior-del-menor.pdf>.

García Aburuza, M.ª P (2010). La violencia doméstica desde el ámbito civil. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 11.

Gete-Alonso Calera, C. y Solé Resina, J. (2015). *Custodia compartida. Derechos de los hijos y los padres.* Navarra: Aranzadi (1.ª ed.).

Guilarte Martín-Calero, C. (2009). «Guarda y custodia de menores y régimen de comunicación y estancia en violencia de género». En M. de Hoyos Sancho. *Tutela jurisdiccional frente a la violencia de género: aspectos procesales, civiles, penales y laborales.* Valladolid: Lex Nova (1.ª ed.).

Ruiz de la Cuesta Fernández, S. (2013). «La atribución de la custodia compartida en supuestos de violencia intrafamiliar». *Práctica de Tribunales*, 100, 100-112. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/38662/1/2013_Ruiz-de-la-Cuesta_PracticaTribunales.pdf>.

Save the Children (2011). *En la violencia de género no hay una sola víctima.* Proyecto cofinanciado por el programa DAPHNE III de la Comisión Europea. [En línea]. Recuperado de <https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/violencia_de_genero_victima.pdf>.

Suso Araico, A. (2012). *Análisis sobre los modelos de custodia derivados de situaciones de separación y divorcio en España*. Instituto de la Mujer, RED2RED Consultores SL. Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el marco de los programas operativos «Lucha contra la discriminación 2007-2013». [En línea]. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2013/doc<s/AnalisisModelosCustodia.pdf>.

Vargas Gallego, A. (2011). «Algunas cuestiones acerca de la competencia civil de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (JVM). El papel de la Fiscalía». *Themis. Revista Jurídica de Igualdad de Género*, 10, segundo semestre de 2011.

Villagrasa Alcaide, C. (2011). «El interés superior del menor. En I. Ravetllat Ballesté». *Derecho de la persona.* Barcelona: Bosch (1.ª ed.).

BLOQUE III.
POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL Y GÉNERO

POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL PLANO REGIONAL LATINOAMERICANO: EL CASO DEL PARLASUR

Patricia Rojo
Maricruz Scotta
Universidad Nacional de Rosario

Resumen: El trabajo aspira a resaltar la importancia de los procesos de integración que desde el plano regional tienen la posibilidad de promover la implementación de políticas públicas con perspectiva de género que aporten para fortalecer, en los países miembros, democracias plenas con igualdad de oportunidades. Con una mirada general a los procesos de integración regional y una mirada particular al PARLASUR, nos proponemos trazar los lineamientos para un análisis sobre la importancia del diseño de estrategias de acción con perspectiva de género en los ámbitos de integración regional con impacto directo en el desarrollo de políticas de igualdad de género.

Palabras clave: integración regional; políticas de género; Parlasur.

Abstract: The work aims to highlight the importance of the integration processes that from the regional level have the possibility of promoting the implementation of public policies with a gender perspective that contribute to strengthening, in the member countries, full democracies with equal opportunities. With a general look at the processes of regional integration and a particular look at the Parlasur we propose to draw the guidelines for an analysis on the importance of the design of action strategies with a gender perspective in the areas of regional integration with a direct impact on the development of gender equality policies

Keywords: regional integration; gender policies; Parlasur.

Políticas de igualdad en el plano regional latinoamericano: el caso del Parlasur

La voluntad de los países americanos de integrarse a través de diferentes modalidades y para diversos propósitos no es un objetivo novedoso, han sido numerosas las iniciativas de esa naturaleza emprendidas desde el siglo XIX. Mirando especialmente a Sudamérica, entendemos la región como un conjunto de Estados geográficamente próximos que interactúan regularmente y comparten en cierta medida una identidad regional que además es reconocida por actores externos. A todos los países de la región les atañen cuestiones políticas, económicas y sociales que reflejan problemas, preocupaciones y oportunidades comunes, que muchas veces requieren de respuestas colectivas.

La integración regional en términos económicos es entendida como un proceso de eliminación de restricciones al comercio internacional entre dos o más naciones del cual surge la unión de economías nacionales a través de un acuerdo comercial de orden regional. Por su parte, el economista Bela Balassa considera la integración como «diversas medidas tendientes a suprimir la discriminación entre unidades económicas». Incorporando la variable política podemos referirnos a un proceso a través del cual dos o más Estados conforman «espacios de soberanía compartida» y/o «mercados ampliados» (Barbé, 1995: 275). En el caso de América Latina, el regionalismo, o la integración regional, históricamente se había configurado con una visión económica.

Durante finales de los ochenta y principios de los noventa el proceso de integración quedó sujeto a los condicionamientos impuestos por el regionalismo abierto y adoptó las modalidades acordes a la corriente neoliberal en boga, cumpliendo las regulaciones internacionales del sistema GATT/ OMC, haciendo énfasis en la liberalización comercial y desatendiendo otros aspectos fundamentales de la integración regional, como la coordinación de políticas macroeconómicas, la resolución de asimetrías estructurales, la complementación productiva, o la armonización jurídica, política y social (Mutti, 2013: 734).

La idea de un regionalismo con una perspectiva social comienza a hacerse presente, y con un mayor énfasis en América del Sur, en los proyectos de integración de la denominada ola de regionalismo poshegemónico particularmente en la Unión de Naciones Suramericanas (Unasur) y

la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América–Tratado de Comercio de los Pueblos (ALBA–TCP).

La característica de esta tercera corriente es la recuperación del rol estatal y la redefinición de nuevos límites geográficos y económicos, junto con el fomento de nuevos consensos definidos regionalmente y apoyados por prácticas estatales en campos sociales nuevos como la educación, la salud y el trabajo (Riggirozzi *et alii*, 2012: 6). Es decir, que las prioridades se reconfiguran hacia un regionalismo social donde la economía comparte importancia con variables esencialmente sociales. Esto se encuentra en consonancia con lo que sucede a nivel global, donde la dimensión social ocupa un papel fundamental como mecanismo para eliminar la pobreza, tal como se desprende de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Para el análisis partimos de considerar que los procesos de integración regional que incorporan la dimensión social tienen la capacidad de trabajar y articular acciones para que sean recogidas por los miembros y oficien como fuentes de potenciación de políticas públicas y estrategias de intervención dirigidas a mitigar las desigualdades.

La decisión de analizar las políticas públicas que inciden positivamente en el logro de la igualdad de género se sustenta en la convicción del papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar el Estado en la construcción de sociedades igualitarias. En este contexto, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los Gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.

> Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas es el objetivo número cinco dentro de los ODS entendiendo que promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños (Documento PNUD, 2014).

El objetivo propuesto permite resaltar la importancia de los procesos de integración que desde el plano regional tienen la posibilidad de promover la implementación de políticas públicas con perspectiva de género con el objetivo de disminuir las desigualdades.

La hipótesis del trabajo implica concebir que, si bien no responden a un orden comunitario, dichos espacios se posicionan como una referencia válida para que los Estados y la sociedad civil organizada (sindicatos, empresarios, organizaciones, entre otros) puedan debatir y accionar de manera colectiva en la construcción de equidad social y de género. En consecuencia: ¿el proceso de integración regional constituye realmente una plataforma idónea para alcanzar la igualdad de género?

La agenda de género del Parlasur

De este modo, con el presente trabajo nos proponemos trazar los lineamientos para un análisis de la elaboración de las agendas y el diseño de estrategias de acción en pos de incorporar el *mainstreaming* de género. Nuestro caso de estudio seleccionado es el Parlamento del MERCOSUR. El *mainstreaming* de género tuvo su origen en las políticas internacionales de desarrollo (Walby, 2005a) y se difundió globalmente con la Conferencia de Pekín y la Plataforma de Pekín, que introdujo el *mainstreaming* como una de las estrategias principales que deben adoptar los Estados para garantizar la igualdad entre mujeres y varones. En cada área crítica, como pobreza, educación, salud, violencia, etc., la Plataforma sugiere fomentar una estrategia «activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente» (art. 189) (Gustá y Caminotti, 2016).

En relación con lo anterior se observa que en el tratado constitutivo del MERCOSUR podemos encontrar alusiones a la necesidad de alcanzar mayores niveles de igualdad ciudadana pero no está presente la referencia directa sobre la necesidad de fomentar la igualdad de género entendida como un aspecto vinculado a los derechos humanos. Sin embargo, a lo largo del desarrollo de este proceso de integración se pueden identificar acciones que tienen como objetivo disminuir las desigualdades existentes entre mujeres y varones.

Aclaramos que partimos de considerar el Tratado Constitutivo del MERCOSUR, ya que el Parlamento del MERCOSUR, conocido como Parlasur, es una asamblea parlamentaria que depende del MERCOSUR[1].

1 El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) es un proceso de integración regional instituido inicialmente en 1991 por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, al cual en fases posteriores se han incorporado Venezuela y Bolivia, esta última en proceso de adhesión.

Es el órgano por excelencia representativo de los intereses de los ciudadanos de los Estados partes. Tiene sede en Montevideo y funciona de manera oficial desde 2007.

Fue creado con la firme voluntad política de fortalecer y profundizar el proceso de integración del MERCOSUR, contemplando los intereses de todos los Estados parte. La importancia de fortalecer el ámbito institucional de cooperación interparlamentaria, para avanzar en los objetivos previstos de armonización de las legislaciones nacionales en las áreas pertinentes y agilizar la incorporación a los respectivos ordenamientos jurídicos internos de la normativa del MERCOSUR que requiera aprobación legislativa.

Participan diputados en representación de los cinco países miembros del bloque regional: Brasil, Argentina, Venezuela, Uruguay y Paraguay, con el futuro ingreso de Bolivia. Actualmente, el Parlasur tiene 133 integrantes (37 brasileños, 43 argentinos, 18 venezolanos, 18 paraguayos y 18 uruguayos) y Bolivia participa con una delegación de tres observadores, dos parlamentarias y un parlamentario. Esto indica que el Parlasur ya cuenta con representantes a pesar de no haberlos votado. Esto es posible dado que hasta el momento los cargos se eligen en los congresos de cada uno de los países, y posteriormente según su Protocolo Constitutivo (MERCOSUR/CMC/DEC. N.º 23/05) debería ser integrado mediante el voto directo. Entonces, cuando todos los países elijan sus representantes de manera directa (es decir, a través del voto de los ciudadanos), la cifra aumentará a 187 permanentes (Brasil, 75; Argentina, 43; Venezuela, 33; Paraguay y Uruguay, 18 cada uno), y cada país tendrá un peso vinculado a su dimensión, pero sin que ninguno pueda alcanzar una mayoría absoluta. Actualmente Paraguay y Argentina son los únicos países donde los parlamentarios acceden a través de elecciones directas.

El Parlasur es un organismo unicameral, independiente y autónomo que ha sido concebido para desempeñar un papel político con el objetivo de armonizar los intereses de la región. No tiene facultades decisorias y su accionar se limita a emitir declaraciones conjuntas y recomendaciones, pero carece de instrumentos para ejecutarlas. Se destaca entre sus competencias velar por la democracia y el respeto a los derechos humanos en los países miembros y debe sesionar al menos una vez por mes.

El Parlasur congrega a diferentes partidos políticos de la región, y esto implica que se verán reflejadas allí ideas y posturas políticas. Al advertir que el Parlasur es una asamblea legislativa que no tiene poder de decisión,

observamos el primer obstáculo, ya que su labor y poder de influencia se reducen a tareas de recomendación o enunciación.

El Parlamento del MERCOSUR actúa en diferentes temáticas, según la competencia de cada una de sus diez comisiones, como, por ejemplo: Asuntos Jurídicos e Institucionales; Asuntos Económicos, Financieros, Comerciales, Fiscales y Monetarios; Asuntos Internacionales, Interregionales y de Planeamiento Estratégico; Educación, Cultura, Ciencia, Tecnología y Deporte; Trabajo, Políticas de Empleo, Seguridad Social y Economía Social; Desarrollo Regional Sustentable, Ordenamiento Territorial, Vivienda, Salud, Medio Ambiente y Turismo; Ciudadanía y Derechos Humanos; Asuntos Interiores, Seguridad y Defensa; Infraestructura, Transportes, Recursos Energéticos, Agricultura, Pecuaria y Pesca; Presupuesto y Asuntos Internos[2].

El segundo escollo es que el Parlasur no posee una comisión específica de género, y esto es lo que motiva a las parlamentarias a generar acciones de diálogo e intercambio para posicionar a igualdad de género como tema de agenda.

En este sentido, destaca la existencia de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del MERCOSUR, fundada en diciembre de 2011 mediante Decisión N.º 24/11 del Consejo del Mercado Común (MERCOSUR/CMC/DEC. N.º 24/11). Dicha reunión fue creada como instancia de diálogo entre las máximas autoridades de género dentro de la estructura institucional del MERCOSUR; la cual reemplazó a la anterior Reunión Especializada de la Mujer (REM), creada en el año 1998.

La RMAAM surge como consecuencia del reconocimiento institucional a la labor desempeñada, así como a la importancia asignada a los temas de género en la región. La RMAAM tiene entre sus principales funciones asesorar y proponer al CMC medidas, políticas y acciones en materia de género. Está integrada por representantes gubernamentales para las cuestiones de género de las secciones nacionales designadas a tal efecto por los cinco Estados partes del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela), y organismos de los Estados Asociados: Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú.

La labor que comenzó a realizar el Parlasur para trabajar regionalmente sobre los derechos de la mujer retoma las directivas de la RAAM

2 <https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/7006/1/Parlasur/parlamento.html>.

y apunta a generar un trabajo conjunto y coordinado. La iniciativa viene de manos de mujeres parlamentarias de Argentina, Paraguay y Uruguay, y tiene acogida en muchos funcionarios. Hasta el momento se realizaron cuatro encuentros y se fomenta el debate para generar acciones que tiendan a preservar, consolidar y ampliar los derechos conquistados y avanzar en la igualdad de género, poniendo en el centro de la agenda temas, como la trata de personas, que atraviesan a la región como subsistema. Se aspira, además, a generar un proceso de armonización de la legislación emanada por los Estados parte en la temática.

Estos encuentros ofician de antecedente importante en miras a que el Parlasur cuente con un espacio institucional que aborde los temas de género considerando que el objetivo de Parlasur es instalar agenda, crear unidad e intercambio entre los pueblos y avanzar en la igualdad de derechos desde la integración regional.

Desde el Parlasur, un grupo de parlamentarias, principalmente de Argentina, pero también del resto de los países miembros, impulsó una serie de encuentros, que tienen pensado continuar en el tiempo, para generar y consolidar una agenda de género del Parlasur. Estos encuentros cuentan con el apoyo del presidente del Parlasur, parlamentarias de Paraguay, Uruguay y diversos organismos gubernamentales y no gubernamentales.

1.ª reunión: diciembre de 2015, Buenos Aires.

«Primer Encuentro por una Agenda de Género en el Parlasur», que se llevó a cabo en la Cámara de Diputados de la Nación Argentina con la participación de parlamentarias de Argentina, Paraguay, Uruguay y referentes de organizaciones sociales y políticas de toda la región.

El encuentro abordó temas relacionados con la paridad de los cargos electivos y de la justicia, la construcción de una agenda de género regional para impulsar desde el ámbito del Parlasur y los compromisos asumidos por los países integrantes del MERCOSUR en materia de género.

Se hace hincapié en desarrollar políticas tendientes a resolver los problemas pendientes, lograr mayor inclusión en todos los ámbitos de la vida social y política, así como erradicar conductas culturales nocivas.

2.ª reunión: 15 de marzo de 2016, Montevideo.

Parlamentarias de Argentina, Paraguay, Bolivia y Uruguay, en el Parlamento uruguayo, junto con representantes políticos y sociales, llevaron adelante el segundo encuentro. La reunión se realiza en el marco de las directrices por la igualdad de género en el Mercosur emitidas en un comunicado de diciembre de 2015 donde se plasma un compromiso para profundizar en medidas para erradicar toda forma de violencia.

El hilo conductor del encuentro fue la situación de las mujeres migrantes trabajando en dos temáticas relacionadas, recuperación de hombres violentos y trata de personas, en concordancia con la agenda temática del primer encuentro. Se reforzó el compromiso por continuar con los encuentros y extenderlo a todos los países del Mercosur.

3.ª reunión: 11 de abril de 2016, Las Parejas.

Se llevó a cabo el tercer encuentro bajo el título «Agenda de Género y Políticas Públicas». Durante la jornada se abordó la problemática desde la perspectiva regional y se mencionaron los desafíos, obstáculos y oportunidades que se presentan en el trazado de una estrategia de acción conjunta entre los diferentes países miembros del Mercosur. En ese sentido, las parlamentarias coincidieron en que, partiendo de una serie de problemáticas compartidas, como son la violencia, la trata de personas, el trabajo doméstico, la situación de las migrantes, la salud, la equidad laboral, la igualdad de oportunidades, la participación política de la mujer y la paridad en las listas, un paso fundamental para la región será impulsar desde el Parlasur disposiciones relacionadas con dichas temáticas a fin de lograr la armonización de la legislación entre todos los países del MERCOSUR. Se abordó la importancia de trabajar en el territorio de los países, para lograr tener un mejor diagnóstico acerca de cuáles son los problemas que existen en materia de género, así como para poder tener un mayor contacto con la ciudadanía y acercar el trabajo y los proyectos que se tratan en Parlasur. Por otra parte, se ponderó la necesidad de sostener como prioridad la problemática de género en la agenda de todos los niveles legislativos, y del debate e intercambio permanentes para definir y coordinar acciones en defensa de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

En suma, este tercer encuentro marcó una continuidad respecto de las líneas trazadas en los dos anteriores y aportó como una perspectiva importante la necesaria interacción de todos los niveles de representación legislativa, indispensable para que desde el Parlasur se reflejen fielmente las realidades y necesidades de todos los ciudadanos y ciudadanas del MERCOSUR.

4.ª reunión: noviembre de 2016, Buenos Aires.

El 4.º Encuentro por una Agenda Regional de Género del Parlasur se llevó a cabo en el anexo de la Cámara de Diputados de la Nación, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El eje sobre el cual giró la actividad fue la violencia de género.

El encuentro contó con la presencia de parlamentarias, dirigentes sociales barriales, fiscales nacionales, miembros de organizaciones dedicadas a combatir la trata de personas, autoridades del Observatorio de Género de la Justicia del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires, diputadas y miembros de la comunidad académica. Por otro lado, se destaca la firma del convenio entre el presidente del Parlasur y la directora del Consejo Nacional de las Mujeres, que evidencia el apoyo institucional recibido para continuar profundizando en las acciones.

Se destaca además que, durante 2018, en la sesión plenaria, celebrada en Montevideo el 27 de abril, se aprobó una Declaración de Adhesión y Compromiso al 8 de marzo de cada año, por la Igualdad de Género y el repudio contra todo tipo de violencia contra la mujer. El texto de la declaración aprobada recoge la Declaración MEP / 275/2016, que promueve la inclusión de la perspectiva de género en la armonización de las leyes de los Estados parte como un eje central de toda política pública y considera imprescindible que los entonismos de representación regional, Parlamento del MERCOSUR, asuman la bandera de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género como parte de su responsabilidad en la representación democrática e igualitaria de los pueblos. Con base en ello, se declare también generar a través de las comisiones correspondientes estrategias que incluyan programas de educación y sensibilización a nivel regional sobre la igualdad de derechos de las mujeres.

También en el año 2018, desde MERCOSUR, se recomienda la creación de un Observatorio de Violencia de Género que tiene el propósito de establecer un espacio de trabajo, abordaje, desarrollo, sistematización de datos

y políticas de cada uno de los Estado parte sobre la problemática de la violencia contra de la mujer, para erradicarla en la región.
El análisis de los encuentros y las propuestas demuestran la voluntad, y necesidad, de incluir a la igualdad de género como tema de agenda regional. El tratamiento de la violencia contra las mujeres y la armonización de legislaciones disímiles en los países miembros se posicionan como prioridades. Además, el diseño de políticas públicas y estrategias que apunten a buscar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral y la participación política revisten también gran importancia en el proceso de fortalecimiento institucional.

Conjuntamente con revelar los avances en la materia, y destacar el esfuerzo realizado para instalar a la igualdad de género en la agenda, creemos importante mencionar que, al mismo tiempo de no contar con una comisión específica de género, en el Parlasur hay ciertas dificultades a superar que impiden un tratamiento ampliado de la cuestión y una plena aplicación del *mainstreaming* de género.

En el interior de Parlasur podemos detectar, de manera sucinta, ciertos focos de tensión. En primer lugar, estamos frente a una organización no supranacional que responde a la lógica intergubernamental y recibe impacto de la conflictividad vivida en el interior de los países miembros. El ejemplo más notorio es Venezuela, que atraviesa situaciones complejas en su política doméstica que impactan en la dinámica del MERCOSUR y, por tanto, del Parlasur. En segundo lugar, la reglamentación emanada es declarativa y enunciativa, es decir, que no hay obligatoriedad en la norma. En tercer lugar, y en suma a los puntos anteriores, no hay un funcionamiento pleno del Parlasur, hay una falta de conocimiento de la sociedad y se atraviesan problemas presupuestales. Por último, basta repasar la integración del cuerpo para comprobar que las mujeres están subrepresentadas. De los datos oficiales se deduce que de un total de 133 parlamentarios en función, solo un 11,6% son mujeres (16).[3]

A pesar de los desafíos, en los últimos años la región ha alcanzado importantes logros en materia de políticas de igualdad social. Además, es claro el avance para visibilizar la problemática de género y el reconocimiento del colectivo femenino como actor social diferenciado, pero aún queda camino por recorrer para lograr consolidar la igualdad de género como dimensión necesaria de la inclusión social.

3 Mapa de parlamentarios en: <https://www.parlamentomercosur.org/Parlasur/2016/mapa_interactivo/mapa.jsp?site=1&channel=Parlasur&contentid=13138>.

Consideraciones finales

Finalmente, y luego de las ideas expuestas, se deduce que estamos frente a un proceso novedoso en plena formación que goza de aspectos positivos destacables, pero también de desafíos a superar para poder realizar un aporte sustancioso en el camino hacia la igualdad.

En miras a hacer un recuento de las fortalezas y debilidades, debemos mencionar, en primer lugar, el cambio de concepción para entender la integración como un proceso con fines multidimensionales y no ya estrictamente económicos, y, en segundo lugar, el contexto internacional propicio a trabajar en pos del desarrollo sustentable; abren camino y generan un marco propicio para que la perspectiva de género cobre un lugar de trascendencia en la agenda de la integración.

Por otra parte, es importante subrayar que el fin último de la integración regional es mejorar la calidad de vida de sus pueblos, por lo tanto, resulta de gran valía que la ciudadanía participe de manera directa en los procesos de integración que son generalmente reservados para el Poder Ejecutivo y las cancillerías.

Las debilidades más notorias ascienden, como se mencionó anteriormente, por el lado de la institucionalidad. La existencia de instituciones políticas de calidad es de vital importancia para reducir la desigualdad. Si se tiene la percepción de que las instituciones son incompetentes o deficientes, el apoyo a las políticas destinadas a afrontar las desigualdades disminuirá, incluso entre las personas que se benefician de dichas políticas.

Tal como señalan Caminotti y Gustá (2016): «El *mainstreaming* de género y, más ampliamente, el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Plataforma de Pekín son responsabilidad de los gobiernos. Una lectura atenta de la Plataforma indica que el *mainstreaming* se basa en dos pilares. El primer pilar son las capacidades del Estado, esto es, las dotaciones de recursos, procedimientos e instrumentos de gestión que permitan un análisis de las "repercusiones de género" de las acciones públicas. Un segundo pilar es la participación social y el empoderamiento de las mujeres, que los Estados deberían alentar y fortalecer». En adhesión a esto se puede afirmar que un tercer pilar necesario es la institucionalización de la perspectiva de género en las organizaciones públicas nacionales e internacionales, como el caso del Parlasur. Sin lugar a dudas, el compromiso con la búsqueda de la equidad en todos los ámbitos de acción de los Estados, representantes máximos de los pueblos, constituye una opción política fuertemente en-

raizada al compromiso con la búsqueda de justicia. En la actualidad, este desafío pendiente no implica solamente avanzar, sino también acercar la distancia entre las normas y su aplicación para promover la igualdad real por sobre la formal en el sentido de asegurar el ejercicio de los derechos consagrados.

Como reflejo de esta mirada, si la integración ofrecía oportunidades en términos de desarrollo económico y humano, ofrece ahora también un nuevo espacio para que las relaciones de género pudieran transformarse y reconfigurarse, dando lugar a mejoras en términos de equidad.

Cando se suceden acuerdos o avances en integración regional cuesta comprender su dimensión, ya que se trata de procesos que son en cierta manera ajenos a la vida cotidiana de las personas. En este sentido se destaca que el Parlasur es un proceso novedoso, conocido por pocos que tiene un largo camino por recorrer para convertirse en un espacio que resuelva los problemas del MERCOSUR. Sin embargo, el avance hacia la participación ciudadana en la elección directa de los diputados regionales, y la acción activa de estos para generar sociedades plenas e inclusivas, es un hecho concreto y auspicioso para el proyecto integrador, que fortalece a la democracia y la participación.

En términos generales, América Latina vivencia en la actualidad una retracción del Estado como actor preponderante y garante de la sociedad, frente a esta situación se destaca el rol de los parlamentarios y su relación directa con la sociedad civil para reflejar y representarla en un ámbito público estatal regional como es el Parlasur.

Referencias bibliográficas

Benavente R., María Cristina y Valdés B., Alejandra (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Caminotti, Mariana y Rodríguez Gustá, Ana Laura (2016). «Herederos de Beijing: las trayectorias del *mainstreaming* de género en Montevideo y Rosario». *Revista Studia Politicæ*, (39), 6-29.

Carranza, Gonzalo Gabriel (2015). «Los desafíos del Parlamento del MERCOSUR». *Cuadernos Manuel Giménez Abad*, (10), 207-273.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2014). *Estrategia de Igualdad de Género: El Futuro que queremos: Derechos y Empoderamiento 2014-2017*. New York.

Mutti, María Victoria (2013). «Los condicionantes hegemónicos sobre las alternativas regionales de desarrollo en el Sur. El caso del MERCOSUR y las perspectivas del ALBA y UNASUR». *Revista Ciencia & Trópico*, 35 (2), 699-751.

Sanahuja, José Antonio (2010). «La construcción de una región: Suramérica y el regionalismo posliberal». En Manuel Cienfuegos y José Antonio Sanahuja (comps.) (2010). *Una región en construcción, UNASUR y la integración en América del Sur*. Barcelona: Fundación CIDOB, Ed. Edicions Bellaterra.

Sanahuja, José Antonio (2012). «Multilateralismo, regionalismo e identidad internacional en América Latina». En «El regionalismo "post-liberal" en América Latina y el Caribe: Nuevos actores, nuevos temas, nuevos desafíos», *Anuario de la Integración Regional de América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Ed. Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales (CRIES).

Scotta, Maricruz (2015). «PARLASUR: ¿Qué es y cómo funciona?» Blog de la Universidad Nacional de Rosario, Rosario. Disponible en: <http://www.unr.edu.ar/noticia/9363/ Parlasur-que-es-y-como-funciona>.

UN ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UE Y EL MERCOSUR. AVANCES Y DESAFÍOS

Cecilia Rubio
Universidad Nacional de Rosario

Resumen: El reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres ha sido uno de los mayores logros alcanzados por las mujeres a finales del siglo xx, esencialmente a partir de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer de 1995, celebrada en Pekín, donde la igualdad de género adquirió relevancia internacional.

El presente trabajo realiza una primera aproximación a un estudio comparativo sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Unión Europea (UE) y en el Mercado Común del Sur (MERCOSUR). El foco estará puesto en el tratamiento que se le ha dado a la igualdad de género tanto a nivel jurídico-normativo, como institucional y político en cada uno de estos procesos de integración.

A tales fines, en un primer apartado se describirá cómo ha evolucionado la política de igualdad en la Unión Europea, haciendo hincapié en los tres niveles arriba mencionados. Seguidamente, se realizará un recorrido por la evolución de estas políticas en el marco del MERCOSUR, a la luz de los niveles indicados previamente. En un tercer apartado se destacarán las limitaciones que presenta la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de estos procesos de integración, para finalmente esbozar algunas consideraciones finales.

Palabras clave: igualdad de género; Unión Europea; MERCOSUR.

Abstract: The recognition of the equality of rights and opportunities between women and men has been one of the biggest achievement made by the women at the end of the 20th century, essentially from the IV World Conference of UN on Women 1995, in Beijing, where the gender equality become international relevant.

The present work attempt to be a first approach to a comparative study on gender mainstreaming considering the European Union (EU) and the Southern Common Market (Mercosur). The focus is in the treatment of the gender equality on the legal and normative, institutional and political framework in each of these processes of regional integration.

For that, the first part will describe the development of the gender equality policy in the EU. Then, the paper will analize the evolution of these policies in the MERCOSUR. The third section will highlight the limitations presented by the gender mainstreaming in the two mentioned integration processes. Finally, some conclusions will be presented.

Keywords: gender equality; European Union; MERCOSUR.

Introducción

La problemática de la igualdad de género ha ido adquiriendo mayor relevancia en los últimos años, especialmente hacia finales del siglo xx y comienzos del siglo xxi. Esto fue producto de los principales postulados de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), de la Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y del intenso trabajo de los movimientos feministas y de diferentes asociaciones de mujeres, que han bregado durante décadas por el reconocimiento y respeto de sus derechos, y por la erradicación de las desigualdades y discriminación que sufren todas las mujeres.

La incorporación de la equidad de género como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio refleja la importancia y concientización mundial para tratar de resolver la situación del colectivo femenino. De esta manera, el objetivo n.º 3 establece: «Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer», cuya meta pareciera *prima facie* austera, ya que consistía en «asegurar que, para el año 2015, los niños y niñas de todo

el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza». Sin embargo, su implicancia en términos de inclusión nos lleva a reconocer que la misma es de gran impacto en caso de ser alcanzada. La educación es tal vez, luego del alimento, la condición más determinante de las capacidades que logre alcanzar un ser humano a lo largo de su vida y por lo tanto es una condición básica para la inclusión y la posibilidad de alcanzar mayores niveles de igualdad (Benedetto, Cortes y Rojo, 2015: 7).

Ello ha servido de impulso para que no solo los Estados sino también los procesos de integración a través de sus instituciones comiencen a implementar medidas y desarrollar acciones tendientes a eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. De este modo, el género se ha convertido en una perspectiva de trabajo para las políticas públicas. Ahora bien, ¿qué entendemos cuando hablamos de género? Esta palabra refiere a una construcción sociocultural asociada a la dimensión identitaria que diferencia social, económica y políticamente a mujeres y varones, produciendo de esta manera desigualdades e injusticias para la participación de las personas en los procesos de desarrollo. Este enfoque incorpora un sentido ético y político vinculado al derecho a cambiar, a revertir las desigualdades, a promover un desarrollo humano equitativo también en términos de género (López, 2005: 8).

Siguiendo la clasificación que realiza Astelarra (2004: 7), las políticas públicas específicas para abordar las problemáticas de la desigualdad pueden ser de tres tipos: políticas de igualdad de oportunidades, políticas de acción positiva y la acción de transversalidad. Cada una de ellas responde a una estrategia de intervención pública diferente y apuntan a transformar diversos aspectos del sistema de género social que condiciona la realidad social de las mujeres.

Las primeras hacen referencia a aquellas políticas que han sido utilizadas generalmente por los poderes públicos para combatir la discriminación contra las mujeres. Por ejemplo: la revisión y modificación de leyes, reglamentaciones y disposiciones discriminatorias sobre las que trabajan los planes de igualdad de oportunidades, brindándoles las mismas oportunidades a las mujeres respecto a los hombres. Las segundas parten de la idea de que el problema radica en que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público no es igual, por lo que se debe corregir la desventaja inicial de las mujeres. Los sistemas de cuotas, líneas de créditos especiales para contrataciones de mujeres, entre otros, son ejemplos de estas acciones.

Respecto a las políticas de tercer tipo, se basan en el principio de que todas las relaciones entre hombres y mujeres y su participación social están condicionadas por el sistema de género. Hay decisiones políticas que parecen no sexistas, pero que pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni deseada. Esto hace que cada intervención pública deba ser analizada en términos del impacto diferencial que puede tener en el colectivo femenino y en el masculino. En tal sentido, la aplicación de la dimensión de género a las políticas públicas tiene como objetivo la evaluación del impacto en función del género que tenga, para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de todas las políticas (Astelarra, 2004: 15). La transversalidad busca así la integración sistemática de la perspectiva de género en todas las acciones y actividades, en todos los sistemas y estructuras. Estas políticas requieren un mayor compromiso político, mayor cantidad de personal, capacidades, recursos y responsables destinados a desarrollarlas de manera adecuada, así como contar con instrumentos de monitoreo que aseguren el cumplimiento de sus metas y la asignación de sus recursos.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente trabajo se realizará una primera aproximación a un estudio comparativo sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Unión Europea (UE) y en el Mercado Común del Sur (MERCOSUR). El foco del análisis estará puesto en el tratamiento que se la dado a la igualdad de género tanto a nivel jurídico-normativo, institucional y político en cada uno de estos procesos de integración, teniendo en cuenta los mecanismos y modos de intervención a través de los cuales se han implementado las políticas públicas tendientes a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Para ello, en un primer apartado se describirá cómo ha evolucionado la política de igualdad en la Unión Europea, haciendo hincapié en los tres niveles arriba mencionados. Seguidamente, se realizará un recorrido por la evolución de estas políticas en el marco del MERCOSUR, a la luz de los niveles indicados previamente. En un tercer apartado se destacarán las limitaciones que presenta la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de estos procesos de integración, para finalmente esbozar algunas consideraciones finales.

1. La política de igualdad de género en la Unión Europea

Las políticas públicas europeas orientadas a la igualdad de género han sido de tres tipos a lo largo del tiempo: políticas con énfasis en el tratamiento igualitario, políticas de acción positiva, y de transversalidad o incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*, en inglés) (Prügl, 2006: 434-435). De esta manera, siguiendo a Calvet (2016), se pueden identificar tres fases en la evolución de las políticas de igualdad de la UE:

1) Desde sus inicios con el Tratado de Roma en 1957 hasta finales de los años setenta: la política de igualdad de género se ha basado principalmente sobre la estrategia de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

2) Desde finales de la década de 1970 hasta principios de los años noventa: durante ese período el tratamiento de la igualdad de género adopta un enfoque orientado a conseguir la igualdad real a través de medidas de acción positiva a favor de las mujeres. Ello se ve plasmado en los Programas de Acción plurianuales elaborados por la Comisión Europea, que se analizarán más adelante. Se reconoce así la situación desventajosa que poseen las mujeres respecto a los varones, por lo cual, se busca la intervención activa del Estado para garantizar su acceso al mundo público, espacio del cual han sido tradicionalmente excluidas.

3) Desde finales de la década de1990 hasta la actualidad: este período se caracteriza por la adopción de una nueva estrategia, el *gender mainstreaming*, es decir, introducir la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas y acciones de la UE.

A diferencia de los anteriores, que ponían el énfasis en los individuos y sus derechos, o en las mujeres como grupo en desventaja que debía equipararse al de los varones, este nuevo enfoque se centra en las diferencias relacionales y en el funcionamiento del sistema de género. El objetivo es incorporar el género a las instituciones y a las políticas públicas en un proceso general de «generización», del que participan —y es reproducido por— varones y mujeres. Como enfoque transformador integral, el *gender mainstreaming* busca producir cambios en dos sentidos: incrementar el número de instituciones involucradas en la búsqueda de la igualdad de género y aceptar la existencia de una dimensión de género en la sociedad y las políticas públicas (Rigat-Pflaum, 2008: 46).

Vemos así que en el proceso de construcción europea, la igualdad de género ha ido evolucionando de forma gradual, vinculada desde sus inicios a cuestiones específicamente laborales, para luego extenderse hacia otras áreas buscando corregir la desventaja inicial de las mujeres y así poder alcanzar la igualdad de oportunidades, para finalmente adquirir una dimensión horizontal y transversal que involucre a todas las acciones de la UE.

1.1 El tratamiento de la igualdad de género en el plano jurídico-normativo de la UE

Desde la conformación del proceso de integración europeo se hace referencia a la igualdad de género. De esta manera, en el Tratado de Roma de 1957,[1] se reconocía la igualdad de trato en su artículo 119, al establecer el principio de que hombres y mujeres debían recibir igual salario para el mismo trabajo.

> Esta equiparación de retribuciones entre hombre y mujer en el ámbito laboral no suponía en ningún caso que existiera una política comunitaria en materia de igualdad, sino más bien pretendía que en el ámbito de políticas sociales no se produjeran discriminaciones por razón de salario entre los diferentes Estados miembros y no se viese afectado el funcionamiento del mercado común y la libre circulación de trabajadores. El máximo interés era el de no entorpecer la creación de un área de libre comercio (Calvet, 2016: 14).

Vemos así que la tendencia de la política de género en los orígenes de la UE fue la de asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Las reformas siguientes al Tratado de Roma, a saber, el Acta Única Europea de 1986 y el Tratado de Maastricht de 1992, no introdujeron modificaciones en materia de igualdad. Pero en 1997, cuando se firma el Tratado de Ámsterdam, se produce un cambio fundamental en la materia al adoptarse un carácter transversal del principio de igualdad de género, propiciando «de manera más sistemática y, con miras de largo

1 Este tratado constituyó la Comunidad Económica Europea (CEE) y la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom) entre los Estados que habían firmado el Tratado de París constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA). Estos instrumentos jurídicos son considerados los tratados constitutivos de la UE, junto con sus posteriores reformas.

plazo, estrategias, medidas y acciones para la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres» (Álvarez, 2016: 5).

En el artículo 2 se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la UE y en el artículo 3.2 se afirma el carácter transversal al señalar que «en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad». Asimismo, el art. 13 establece la prohibición de discriminación por razón de raza, sexo, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, mientras que el art. 137 reconoce que la Comunidad apoyará y complementará la acción de los Estados miembros en ámbitos que se refieran a la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. En el art. 141 se contempla la obligación de cada Estado miembro de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución (Calvet, 2016: 15).

Es importante destacar además el artículo 141, inciso 4, el cual proporciona a los Estados miembros una mayor discreción en la adopción de medidas de acción positiva. El mismo establecía:

> […] con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales». Se abre así el camino hacia las medidas de acción positiva (Álvarez, 2016: 6)

Otro avance importante se dio en el año 2000, con la firma de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE en Niza, la cual reafirma en su artículo 23 el carácter transversal del principio de igualdad en todas las actuaciones de la UE y hace un reconocimiento jurídico de la igualdad entre hombre y mujer como derecho fundamental de la Unión. Dicha Carta de Derechos ha adquirido, con el Tratado de Lisboa de 2007, el mismo rango jurídico que los tratados originarios, convirtiéndose así en vinculante para todos los Estados miembros.

Este último tratado, firmado por los 27 Estados miembros, hace referencia al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Este sigue afirmando la igualdad como uno de los valores y objetivos de la UE (artículos 2 y 3.3, respectivamente), establece

referencias directas al principio de igualdad en sus arts. 20 a 26, mientras que reafirma el carácter transversal en su artículo 8 al establecer que «en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (Calvet, 2016: 15). Con ello se puede observar como la política de igualdad de género se ha convertido en un elemento estructural de la UE.

Estos cambios de enfoques que se vieron plasmados en los tratados constitutivos de la UE, fueron acompañados por diversas directivas, iniciativas y recomendaciones que han ido extendiendo su ámbito de aplicación. En la década de los setenta se concretaron una serie de directivas que respondieron al enfoque predominante en ese momento, es decir, al de igualdad de retribuciones en materia de trabajo. Ejemplo de ello es la Directiva 75/11/CEE, de 10 de febrero de 1975, cuyo objetivo fue unificar las legislaciones de los Estados miembros en la igualdad de retribución hombre/mujer en materia de empleo. Un año después se amplía el principio de igualdad de trato desde el acceso al empleo hasta la formación y promoción profesionales, a través de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976. En diciembre de 1979, la Directiva 79/7/CEE extiende este principio en materia de seguridad social, y por medio de la Directiva 86/613/CEE se incluye la igualdad de trato en las actividades autónomas.

Posteriormente, y en concordancia con la segunda fase arriba mencionada, la normativa de la UE buscaba la consecución de la igualdad efectiva entre hombre y mujer. De esta manera, la Directiva 92/85/CE, de octubre de 1992, implementó medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el ámbito laboral de la trabajadora embarazada, y a través de la Directiva 97/75/CE se desarrollan medidas para la conciliación entre la vida familiar y laboral. Estas medidas fueron ampliándose hasta la regulación del trabajo a tiempo parcial y el derecho antidiscriminatorio, por medio de las Directivas 97/81/CE y 2000/78, respectivamente.

En relación con el enfoque de transversalidad adoptado posteriormente, dicha orientación se vio plasmada en la Directiva 2002/73/CE, modificatoria de la Directiva 76/207/CEE, que establece la aplicación del principio de igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Por su parte, la Directiva 2000/43 se ocupa del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, evitando la doble discriminación por razón de sexo y de raza o etnia.

Acompañando el desarrollo normativo en materia de igualdad de género, la UE ha diseñado además otros instrumentos que sirven de guía para el accionar de las instituciones europeas, tales como la Carta de la Mujer y la «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres», que serán desarrolladas en secciones subsiguientes.

1.2 Institucionalidad de la igualdad de género en la UE

En 1981, la Comisión Europea decidió crear un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la finalidad de, «por un lado, asistir a la Comisión en la elaboración y en la realización de su política sobre el fomento del empleo de la mujer y de la igualdad de oportunidades y, por otro lado, en garantizar un intercambio permanente de las experiencias obtenidas y de las iniciativas tomadas en esos sectores dentro de la Comunidad[2]». Este último aspecto hace referencia al rol ejercido por este comité como un nexo que facilite la comunicación entre los Estados miembros y las instituciones europeas.

Desde 1983, la Comisión ha comenzado a trabajar esta cuestión a través de diversos planes de acción comunitaria que serán desarrollados en secciones subsiguientes, donde se establecen medidas para ser ejecutadas por la Comisión Europea, así como también plantean recomendaciones a los Estados miembros (Astelarra, 2004: 21). En 1984, se crea en el seno del Parlamento Europeo el Comité de Derechos de la Mujer (actualmente, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género). Esta comisión tiene entre sus principales funciones promover la protección de los derechos de la mujer en la Unión y en terceros países, fomentar políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la eliminación de toda forma de violencia y discriminación basada en el sexo, la aplicación y el desarrollo del principio de integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los sectores, el seguimiento y la aplicación de los acuerdos y convenios internacionales relacionados con los derechos de la mujer.[3]

2 Decisión 82/43/CEE, de 9 de diciembre de 1981. Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31982D0043.

3 Reglamento del Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de género. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getLastRules.do?language=es&reference=RESP-FEMM>

Un avance muy importante ocurrió en el año 2006, cuando el Parlamento y el Consejo Europeo constituyen el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality, EIGE, en inglés), con el objetivo principal de ayudar a las instituciones europeas y a los países de la UE a integrar el principio de igualdad en sus políticas. Entre otras actividades, se dedica a la lucha contra la discriminación por razón de sexo, brinda asistencia técnica a las instituciones europeas a fin de promover una mayor sensibilización en la temática de igualdad, se encarga además de la recopilación y análisis de datos comparables sobre cuestiones de igualdad, del desarrollo de instrumentos metodológicos, especialmente con vistas a integrar la igualdad en todas las políticas comunitarias[4].

Otro aspecto a destacar es el rol que ha desempañado el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) en la evolución de la igualdad de género en su ámbito de aplicación. La legislación europea es obligatoria para los Estados miembros y en algunas oportunidades se produjeron problemas en su aplicación por los tribunales de los Estados miembros. Esto llevo a que muchas decisiones nacionales fueran elevadas al TJCE. Muchos de sus fallos, favorables a las mujeres, sentaron precedentes importantes para reforzar la igualdad de género dentro de la UE. Entre ellos se destacan: igualdad de remuneración y su aplicación efectiva (asunto *Stad Lengerich*, C-149/77; asunto *Josepch Griesmar*, C-366/99), igualdad en el empleo y el trabajo (asunto *Carole Louise Webb*, C-32/93; asunto *Stoeckel*, C-345/89; Asunto *Royal Marines*, C-273/97), igualdad de trato en la seguridad social y las medidas de protección social (asunto *Defrenne*, C-80/70; asunto *Lommers*, C-476/99) y conciliación de vida familiar y profesional (asunto *Sari Kiiski*, C-116/06).

1.3 Iniciativas, políticas y acciones a favor de la igualdad en la UE

Desde sus inicios, la UE ha llevado adelante una serie de políticas e iniciativas de forma gradual con el fin de promover y reforzar el principio de la igualdad de género no solo a nivel comunitario sino también al interior de cada Estado miembro. Estas iniciativas se vieron plasmadas a través de

4 Instituto Europeo de la igualdad de Género. Disponible en el sitio web: <http://eige.europa.eu>.

Programas de Acción sobre igualdad de género, los cuales fueron modificando su orientación. Así durante la década de los ochenta, estos programas combinaban medidas vinculadas a la igualdad de oportunidades con acción positiva, tanto en propuestas de carácter general como propuestas específicas (Astelarra, 2004: 22).

Siguiendo a esta autora, el Primer Programa de Acción (1982-1985) se propuso revisar la legislación existente, sensibilizar a la población sobre estas cuestiones, e introducir propuestas de acción positiva y medidas de revisión del régimen tributario. El Segundo Programa de Acción (1986-1990) mantiene las mismas tendencias, pero incorporando propuestas para la concertación entre los agentes sociales. Al igual que en el anterior el eje central está en el mercado de trabajo y la seguridad social, pero ampliando el abanico a medidas educativas y de conciliación con la vida familiar.

Durante la década de 1990, las medidas abarcan no solo la igualdad de oportunidades en el campo del trabajo sino que también adquieren un mayor contenido social. En el Tercer Programa de Acción (1991-1995) se pone el foco en la revalorización del aporte de las mujeres a la sociedad, y se crean programas específicos y redes sociales propias de actuación. En el cuarto y quinto (1996-2000 y 2001-2005) se plantea la aplicación del *gender mainstreaming*. En tal sentido, se define el mismo como la aplicación de la dimensión de género a todas las políticas y acciones de la UE y de los Estados miembros, tras su adopción como enfoque prioritario en el Tratado de Ámsterdam. Esto implica que las instituciones europeas adquieren una mayor competencia en nuevos sectores de política pública, y por lo tanto, se amplía la responsabilidad en temas de género. El Sexto Programa de Acción o Plan de Trabajo para la Igualdad entre los hombres y las mujeres, 2006-2010, continúa con esta línea, al establecer objetivos y medidas prioritarias tendientes a lograr un mayor compromiso de los Estados miembros.

Para el periodo 2010-2015 se instituye la «Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres», la cual prioriza cinco áreas clave para la acción: *a*) independencia económica igual para mujeres y hombres, *b*) igual salario por trabajo de mismo valor, *c*) igualdad en la toma de decisiones, *d*) dignidad, integridad y eliminación de la violencia basada en el género, y *e*) promoción de la igualdad de género más allá de la UE (Álvarez, 2016: 11). Las acciones propuestas por medio de esta estrategia siguen el doble enfoque consistente en integrar la perspectiva

de género en todas las políticas e iniciativas, y definir al mismo tiempo medidas específicas. Por medio de este instrumento se pretende promover progresos en cada uno de los Estados miembros, y proporcionar además una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas.

Actualmente, está en vigencia el «Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019», que actúa como marco de referencia apuntando a lograr un mayor esfuerzo en todos los niveles, estableciendo una serie de acciones que deben aplicarse pero manteniendo las mismas áreas prioritarias arriba mencionadas, así como los plazos y los indicadores para su supervisión. Además, hace hincapié en la necesidad de integrar la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas de la UE, así como en los programas financiados por la UE.

Otro instrumento de gran relevancia es la Carta de la Mujer, la cual fue aprobada por la Comisión Europea el 5 de marzo de 2010 y se titula «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer». Dicha carta fue una declaración política para conmemorar el 15.º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y el 30.º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Allí se renueva el compromiso de la UE por la igualdad entre los sexos y la consolidación de la perspectiva de género en todas sus políticas, tanto en Europa como en el resto del mundo. Los cinco ámbitos de actuación que propone esta carta coinciden con las cinco áreas prioritarias establecidas en la estrategia de la Comisión Europea mencionadas previamente.

2. La política de igualdad de género en el MERCOSUR

La evolución de la política de igualdad de género en el seno del MERCOSUR ha seguido características similares a la desarrollada por la UE, en el sentido de ir adquiriendo e incorporando la perspectiva de género de manera gradual. De esta manera, en sus primeros pasos hacia el tratamiento de la temática de la igualdad entre hombres y mujeres predominaron las políticas de igualdad de oportunidades. Posteriormente, se fueron incorporando medidas de acción positiva, para finalmente adoptar la transver-

salidad como eje de las políticas públicas orientadas a la igualdad en el marco de la estructura de decisión y gestión del MERCOSUR.

Este proceso regional estuvo alineado con los avances que la problemática de género presentó a nivel internacional, como respuesta a las recomendaciones establecidas por la CEDAW, la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, la Convención de Belém do Pará, así como también los consensos asumidos en el marco de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Caribe tales como el Consenso de Quito (2007), el Consenso de Brasilia (2010) y el Consenso de Santo Domingo (2013). En estos se destaca la relevancia de incluir la perspectiva de género en todas las esferas de las políticas públicas y en todos los niveles de actuación de los Estados, como un factor esencial para prevenir y enfrentar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad de género.

2.1 El tratamiento de la igualdad de género en el plano jurídico-normativo del MERCOSUR

En el Tratado de Asunción de 1991 por el cual se da origen al Mercado Común del Sur, no se hace ninguna mención a la igualdad de género en su articulado, aunque podemos encontrar alusiones a la necesidad de alcanzar mayores niveles de igualdad ciudadana en un sentido generalizado. Sin embargo, durante esos años suceden ciertos hechos que permiten abrir el debate vinculado a la igualdad entre hombres y mujeres y propiciar de esta manera avances en las políticas de igualdad. Si bien el objetivo fundacional del MERCOSUR fue la creación de un espacio económico ampliado, a lo largo de su desarrollo se han incorporado otros objetivos de la integración regional, alcanzando diversos aspectos tales como políticos, sociales, culturales y educativos, buscando así mejorar los niveles de vida de todos los habitantes de los países miembros.

A partir de mediados de la década de los noventa las ideas de la igualdad de género pensadas como política pública comenzaron a adquirir mayor gravitación en el seno del MERCOSUR. Las fuertes demandas de la sociedad civil, esencialmente de organizaciones de mujeres provenientes del feminismo y del sindicalismo, conllevaron a incorporar la situación de la mujer y la igualdad en la agenda principal del bloque regional latinoamericano.

En ese marco, se destaca la creación del Foro de Mujeres del MERCOSUR en noviembre de 1995, mediante el Acta de Buenos Aires, y como consecuencia de la necesidad de aunar esfuerzos a través de la organización de las mujeres de los cuatro países miembros originarios.[5] Dicho foro está compuesto por altas representantes gubernamentales y de partidos políticos, mujeres líderes de ámbitos académicos, empresariales y sindicales.

Durante 1995 y 1997 se desarrollaron dos seminarios internacionales sobre mujeres en el marco del MERCOSUR, en San Pablo y Río de Janeiro, respectivamente, siendo los primeros pasos hacia el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito regional. De esta manera, dichas actividades concluyeron con una declaración que reclamaba al Consejo Mercado Común (CMC)[6] la implementación de mecanismos necesarios para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de los trabajos abordados en los diferentes ámbitos de negociación que integran el MERCOSUR (Benedetto, Cortes y Rojo, 2015: 13).

Esto propició que en 1998 se instaure la Reunión Especializada de la Mujer (REM), a través de la Resolución 20/1998 del Grupo Mercado Común (GMC) del MERCOSUR. Su objetivo principal consistía en analizar la situación de la mujer, teniendo en cuenta la legislación vigente en los Estados partes en lo relativo al concepto de igualdad de oportunidades, con el fin de contribuir al desarrollo social, económico y cultural de sus miembros. Una medida que complementa la labor de la REM es la Resolución 37/2000 del GMC, la cual autoriza a esta reunión especializada a realizar un listado de actualización periódica que contenga todos los programas, medidas y proyectos con incidencia sobre las mujeres en la subregión, ejecutados a través de los órganos del MERCOSUR. Se destaca esta resolución porque en los considerandos se hace mención por primera vez de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y programas del bloque regional, plasmándose de esta manera la idea de transversalidad o el enfoque del *gender maisntreaming*.

Sumado a ello, podemos mencionar la Resolución 83/2000 GMC, a través de la cual se insta a los Estados miembros a realizar los esfuerzos

5 Los miembros originarios del MERCOSUR son Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

6 El CMC es el principal órgano del MERCOSUR, integrado por los ministros de Relaciones Exteriores y de Economía (o sus equivalentes) de cada uno de los Estados partes.

necesarios para promover la integración y armonización metodológica de los bancos de datos existentes, con vistas a contar con indicadores regionales que sirvan de base para la formulación de políticas públicas sobre la situación de la mujer. Con la Resolución 84/2000 del GMC se incorpora formalmente la perspectiva de género en el ámbito del MERCOSUR. Allí se establece que dicha perspectiva debe ser incorporada, ya sea en la planificación, elaboración, implementación y evaluación de sus actividades, políticas y programas, con el objeto de garantizar la igualdad y equidad entre los géneros, con especial atención en el tratamiento de los temas trabajo, empleo, seguridad social, salud, pequeñas y medianas empresas y proyectos de cooperación.

2.2 Institucionalidad de la igualdad de género en el MERCOSUR

Como se menciona anteriormente, el primer gran avance en materia de institucionalización se da con la creación de la REM en 1998, pero dicho proceso se vio fortalecido a partir de la Decisión 24/11 del CMC, en diciembre de 2011, que elevó el estatus de la REM a Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del MERCOSUR. Esta surgió como consecuencia del reconocimiento institucional a la labor desempeñada, así como a la importancia asignada a los temas de género en la región (Benedetto, Cortes y Rojo, 2015: 11). La RMAAM tiene entre sus principales funciones asesorar y proponer directamente al CMC medidas, políticas y acciones en materia de género, así como emitir declaraciones. En la mencionada decisión, el CMC expuso la importancia de la perspectiva de género enunciando lo siguiente: «La consolidación de la perspectiva de género en el ámbito del MERCOSUR, resulta esencial para profundizar la democracia, eliminar las disparidades y la discriminación contra las mujeres en los Estados Partes» (Benedetto, Cortes y Rojo, 2015: 13).

La RMAAM está integrada por representantes gubernamentales para las cuestiones de género de las secciones nacionales designadas a tal efecto por los cinco Estados partes del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela)[7]; y organismos de los Estados asociados:

7 En la actualidad el MERCOSUR cuenta con cinco Estados miembros, ya que en el año 2013 se produjo el ingreso formal de Venezuela.

Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. Las secciones nacionales ante la RMAAM son la Representación para los temas de la mujer en el ámbito internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina, la Secretaria de Políticas para as Mulheres de la Presidencia de la República Federativa de Brasil, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República del Paraguay, el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay y el Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de género de Venezuela.

La primera reunión de la RMAAM se llevó adelante en mayo de 2012, en la ciudad de Buenos Aires. Dentro de sus primeras actividades se destacan el diseño de nuevas estrategias de comunicación y difusión, la asistencia técnica brindada a cada país para favorecer la ejecución de acciones y el desarrollo de capacidades institucionales, la elaboración y distribución de material didáctico y la realización de eventos de sensibilización para la sociedad civil y altos funcionarios.

Este espacio de institucionalización opera a través de dos mesas técnicas: «Género, trabajo e integración económica» y «Violencia basada en género» (aborda la temática especialmente de violencia doméstica y trata de mujeres con fines de explotación sexual comercial). Ambas tienen como función primordial la de asesorar a sus autoridades, realizar planes de acción y reuniones semestrales a fin de presentar avances de cada país, evaluaciones de acciones y recomendaciones.

Una iniciativa a destacar fue la presentación por parte de la RMAAM del Diagnóstico Regional *Indicadores de violencia doméstica basada en género en el MERCOSUR*, el cual permitió relevar una extensa información acerca de las fuentes de datos de indicadores y registros en violencia doméstica. Este trabajo analiza además las potencialidades y los límites que se presentan en clave regional, en pos de concretar indicadores regionales.

2.3 Iniciativas, políticas y acciones a favor de la igualdad en el MERCOSUR

La labor desempeñada por la REM y la RMAAM en materia de promoción de las políticas de género fue acompañada desde los órganos ejecutivos del MERCOSUR. Ello se ve reflejado en la Decisión 12/11 del CMC, por medio del cual se aprobó el «Plan Estratégico de Acción Social (PEAS)», con la finalidad de otorgar prioridad a la agenda social dentro del MERCOSUR. Entre sus ejes y directrices estratégicos se incorpora la perspectiva de género como eje transversal.

Frente a estos progresos y a la necesidad de contar con un marco común para el abordaje de los asuntos de género en el interior del bloque regional, la Decisión 14/12 del CMC establece una «Política de igualdad de género» (PIG) del MERCOSUR. Para tal efecto, encargó a la RMAAM elaborar una propuesta para ser elevada a consideración del CMC, a más tardar, antes de su segunda reunión ordinaria de 2013. Se abrió así un proceso de debate y coordinación entre la RMAAM, otros órganos y foros del MERCOSUR, asociaciones y ONG relacionadas con la mujer. En ese contexto, se realizó en el año 2013 el Encuentro sobre Lineamientos de Política de Igualdad de Género en el MERCOSUR, que concluyó con un documento final denominado *Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR*. Este documento, aprobado según la Decisión 13/14 del CMC, establece que «la igualdad de género es un derecho humano fundamental y condición necesaria para alcanzar el pleno cumplimiento de los derecho humanos y garantizar el desarrollo». Allí se define además el objetivo fundamental de la política de género del MERCOSUR:

> […] contribuir, desde el enfoque del Feminismo y de los Derechos Humanos, a sentar las bases para la igualdad y no discriminación de las mujeres en la región, a través de la transversalización del enfoque de género en las políticas, acciones y proyectos regionales, así como en la gestión organizacional y la definición de políticas específicas dirigidas a la equidad de género y las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres en todo el MERCOSUR (Benedetto, Cortes y Rojo, 2015: 12).

El PIG se constituye de esta manera en un instrumento que oficia de guía a las instancias del MERCOSUR en la incorporación de la dimensión de género en su gestión, para el diseño de objetivos, políticas, acciones y/o proyectos regionales, así como en la elaboración de la normativa. Por otro lado se trata de una política de doble dimensión: la dimensión institucional y la dimensión de las políticas regionales, es decir, la transversalidad del PIG tiene como ámbito prioritario la estructura institucional de MERCOSUR pero también aspira a incidir en el diseño de políticas para la región.

Los principios de esta política son igualdad y equidad, no discriminación, diversidad, laicidad del Estado, justicia social, vida libre de violencia y participación social. Estos se sustentan además con trece directrices: 1) autonomía económica e igualdad en la esfera laboral y del cuidado, 2) participación paritaria en los procesos de toma de decisiones

y en las esferas de poder, 3) derecho a la salud integral, 4) derechos sexuales y derechos reproductivos, 5) derecho a la educación, 6) educación para los derechos humanos y la no discriminación, 7) enfrentar todas las formas de violencia basada en la perspectiva de género, 8) interseccionalidad, discriminaciones múltiples y agravadas, 9) territorio, hábitat y ambiente, 10) políticas comerciales y productivas inclusivas, 11) derechos de las mujeres migrantes, 12) acceso a la justicia, y 13) sistemas de información.

3. Retos y limitaciones de la perspectiva de género en la UE y el MERCOSUR

Aunque corresponde esencialmente a los Estados la responsabilidad de garantizar el trato igualitario a su ciudadanía, los procesos de integración son considerados como fuentes de potenciación de políticas públicas y estrategias de intervención dirigidas a mitigar las desigualdades. En este sentido, la UE y el MERCOSUR tienen la capacidad de trabajar y articular normativas, políticas y acciones para que sean recogidas por sus Estados miembros, así como también la creación de espacios institucionales en el interior de cada bloque sirve de guía y de asesoramiento en la incorporación de la dimensión de género no solo a nivel del bloque regional sino también hacia el interior de los Estados partes.

En este contexto, si bien en ambos procesos de integración la incorporación de la perspectiva de género ha abierto nuevas oportunidades para el colectivo femenino, ya sea a través de la creación de marcos jurídicos, institucionales, programas y estrategias que buscaron la eliminación de las desigualdades y la discriminación contra las mujeres, existen ciertos límites y desafíos que pueden obstaculizar un mayor afianzamiento y profundización de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en sus respectivos ámbitos de aplicación.

Siguiendo a Lombardo (2002), en el caso de la UE, ciertas limitaciones legales, políticas y culturales impiden una implementación eficaz a nivel nacional de la legislación europea de género. En el interior de los Estados, existen ciertas cuestiones como los juegos de intereses sectoriales, las agendas internas y el entramado intergubernamental que en ciertas ocasiones lentifican y dificultan la concreción de políticas públicas, inclusive si las mismas han sido impulsadas por el propio Estado nacional.

Otro obstáculo mencionado por el autor es de carácter estructural, que en su opinión impide un mayor impacto de las políticas de género en los Estados miembros. La política de género de la UE y sus estrategias políticas reflejan lo complejo que resulta obtener la igualdad en un sistema de patriarcado (Lombardo, 2002: 240).

Asimismo, la grave situación económica y financiera que han atravesado los países europeos a partir de 2009, y cuyo impacto negativo persiste actualmente, es vista también como una limitación. En este sentido, la imposición de las denominadas políticas de austeridad en diferentes países miembros de la UE a causa de la mencionada crisis ha implicado la aparición de restricciones a la capacidad de gasto de los Estados, que en muchos casos han derivado en recortes en políticas sociales relevantes para la igualdad (Álvarez, 2016: 13).

Por el lado del MERCOSUR, también encontramos que comparte los obstáculos que se presentan en la UE en cuanto a las limitaciones estructurales y las políticas de austeridad.[8] Sumado a ello, la relativa capacidad resolutiva y de incidencia de la RMAAM se presenta como una dificultad a destacar, así como también la existencia de un entramado de canales burocráticos que obstaculiza su accionar a la hora de realizar declaraciones o resoluciones. Otra limitación es la falta de presupuesto propio, así como también la necesidad de contar con apoyo técnico y logístico centralizado y permanente que asegure la sustentabilidad de su trabajo. Hasta el momento, el accionar de este espacio institucional ha obtenido ayuda financiera, técnica y en materia de logística mediante proyectos de cooperación internacional (Benedetto, Cortes y Rojo, 2015: 16). Así, la falta de presupuesto y de apoyo técnico y logístico limita las políticas transversales al no poder contar con una estructura y personal suficiente encargado de realizar su seguimiento e implementación.

De esta manera, y a pesar de los avances logrados hasta el momento, es necesario no solo continuar con la labor realizada para promover la igualdad de género sino también aunar esfuerzos entre la totalidad de los actores. Y en el caso del MERCOSUR, sería de gran importancia que la RMAAM tuviera mayor poder de decisión y contara con presupuesto propio.

8 La crisis económica y financiera que comenzó en 2008 en Estados Unidos y que luego se propagó hacia Europa y las principales economías del mundo impactó negativamente también en los países de la región, los cuales vieron afectadas sus economías y sus niveles de crecimiento.

Consideraciones finales

Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, la problemática de la igualdad de género ha logrado avances significativos en los dos procesos de integración regional objeto de estudio de la presente investigación.

La perspectiva de género ha sido incorporada en las políticas públicas tanto de la UE como en el seno del MERCOSUR. En ambos casos, el tratamiento de las políticas de igualdad, ya sea en el plano jurídico-normativo, institucional o político, ha ido evolucionando de forma gradual, mediante el establecimiento de mecanismos e instrumentos orientados en un primer momento a la estrategia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, frente a la existencia de numerosas limitaciones, las desigualdades entre los sexos y la discriminación contra las mujeres continuaban gravitando negativamente sobre el colectivo femenino. Esto llevó a la implementación de mecanismos de acción positiva, los cuales buscaban corregir las desventajas manifiestas contra las mujeres. Pero el paso más trascendente que se dio en ambos bloques regionales es la adopción del *gender mainstreaming* o acciones de transversalidad, es decir, la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y todos los programas. Aunque debemos aclarar que esta evolución ha sido más clara en la UE a través de las tres fases mencionadas en secciones anteriores.

La adopción de esta estrategia de transversalidad marca un cambio de percepción del proceso de integración, ya que busca trasladar esta estrategia a la estructura política, institucional y jurídica de sus Estados miembros. Ello es de gran relevancia a la hora de profundizar y potenciar la generación de políticas públicas orientadas a la igualdad de género, principalmente en el caso del MERCOSUR, ya que en su estructura institucional y de toma de decisiones necesitan de los Estados partes para ser implementadas.

Para ello, es fundamental que los países miembros tanto de la UE como del MERCOSUR cuenten con instancias gubernamentales definidas y tengan capacidad de decisión para poder implementar las políticas públicas de igualdad de género, de acción positiva y de transversalidad de forma complementaria.

Bibliografía

Álvarez, M. Victoria (2016). «La política de igualdad de género en la Unión Europea: pasado, presente y futuro». Ponencia presentada en las *II Jornadas de Investigaciones Feministas y de Género, FLACSO*, Quito, Ecuador, 16 y 17 de marzo de 2017.

Astelarra, Judith (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo, 57, Santiago de Chile: CEPAL.

Benedetto, S.; Cortés, M. J. y Rojo, P. (2015). *Génesis, retos y limitaciones de las políticas de igualdad en el marco de los procesos de integración. Los casos del MERCOSUR y del Sistema de Integración Centroamericana*. Working Paper G-NET.

Calvet, Adriá (2016). *El proceso de integración europea y la igualdad de género*. Working Paper 2016/2, G-NET.

Carvallo de la Riva, M. y Echart Muñoz, E. (2015). *El género en las relaciones entre la Unión Europea y América Latina y el Caribe: estado de la situación y oportunidades para la cooperación birregional*. Hamburgo: Fundación EU-LAC.

Celiberte, L. y Mesa, S. (2008). *La equidad de género en los países del MERCOSUR*. Montevideo, Uruguay: CEFIR.

Celiberti, Lilián (2007). *Historia de la REM*. Trabajo realizado para la Comisión Sectorial para el Mercado Común del Sur COMISEC. Disponible en: <http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/files/historia.pdf>.

Cortés, María Julieta (2004). «O Brasil e a ALCA. Um estudo a partir da Argentina». *Contexto Internacional*, 26(2). Instituto de Relações Internacionais. Pontifica Universidade Católica do Rio de Janeiro.

De la Cruz, Carmen (2007). *Género, derechos y desarrollo*. San Salvador: PNUD/Proyecto América Latina Genera.

Lombardo, Emanuela (2002). *La política de género de la UE: ¿Atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"?* En Andrés García Inda y Emanuela Lombardo. *Género y Derechos Humanos* (pp. 225-248). Zaragoza: Mira.

Lombardo, Emanuela (2003). «El mainstreaming de género en la Unión Europea». *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 10-15, mayo-diciembre 2003, pp. 6-11.

López, Irene (2005). «Género en la agenda internacional para el desarrollo. Un enfoque de derechos humanos». *Revista Académica de Relaciones Internacionales*, 2, Madrid, UAM–AEDRI.

Orsino, Susana (2010). «Los procesos de institucionalización de los diferentes mecanismos regionales para la equidad de género: Reunión Especializada de la Mujer del MERCOSUR–REM». Disponible en: <http://www.mercosurmujeres.org/userfiles/file/files/Orsino.pdf>.

Prügl, Elisabeth (2006). «Gender and European Union Politics». En Knud Erik Jørgensen, Mark A. Pollack y Ben Rosamond (eds.). *Handbook of European Union Politics* (pp. 433-447). London: Sage Publications.

Rigat-Pflaum, María (2008). «Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género». *Nueva Sociedad*, 218, noviembre-diciembre de 2008, ISSN: 0251-3552. Disponible en: <www.nuso.org>.

Documentos de trabajo

Decisión 82/43/CEE, 9 de diciembre de 1981. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31982D0043>.

MERCOSUR/CMC/DEC. N.º 13/14, Directrices de la política de igualdad de género del MERCOSUR. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/244479/norma.htm>.

Protocolo Adicional al Tratado de Asunción sobre la Estructura Institucional —Protocolo de Ouro Preto—. Disponible en: <http://www.mercosur.int/innovaportal/file/721/1/cmc_1994_protocolo_ouro_preto_es.pdf>.

Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (2014). Política de Igualdad de Género del MERCOSUR. Directrices. Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR. Montevideo, Uruguay: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/34842/1/directrices_12nov2014.pdf>.

Reglamento del Parlamento Europeo. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getLastRules.do?language=es&reference=RESP-FEMM>.

Páginas web

ONU: <www.un.org/es/index.html>.
MERCOSUR: <www.mercosur.int/>.
Instituto Europeo de la Igualdad de Género: <http://eige.europa.eu>.
Unión Europea: <https://europa.eu/european-union/index_es>.

¿POR QUÉ LA UNIÓN EUROPEA NECESITA EL TALENTO DE LAS MUJERES JÓVENES?

Pilar Folguera
Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
Universidad Autónoma de Madrid

> La igualdad de género no solo es indispensable para proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales que revisten un carácter universal sino que constituye además un poderoso catalizador de desarrollo.
> La cuestión de la igualdad en la educación debe formar parte de políticas más amplias que aborden temas económicos, sociales y políticos. Esta es la vía para que el poder transformador de la educación de niñas y mujeres traiga aparejado un desarrollo sostenible para toda la sociedad.
>
> UNESCO. *Atlas Mundial de la Igualdad de género en la educación*, 2012.[1]

Resumen: El objetivo de este trabajo es destacar que no es posible alcanzar los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea en materia de educación y empleo si no se implementan de forma efectiva las medidas para incorporar a las jóvenes mujeres que residen actualmente en Europa, y que constituyen la generación mejor formada y en la que se han invertido mayores recursos públicos. No hacerlo supone no invertir las aportaciones de los contribuyentes en los objetivos que pueden hacer viable el proyecto europeo. En este objetivo deben colaborar los poderes públicos, instituciones estatales y comunitarias, organizaciones de mujeres, instituciones académicas, con el fin de transformar un escenario que permita a Europa cooperar en el diseño de un mundo integrador y sostenible.

Palabras clave: Estrategia 2020 de la Unión Europea; educación de las mujeres; empleo de las mujeres; mundo inclusivo; mundo sostenible; inversión en educación.

1 <http://unesdoc.unesco.org>

Abstract: The objective of this paper is to highlight that it is not possible to achieve the objectives of the European Union's 2020 Strategy, in terms of education and employment, if measures to incorporate young women currently residing in Europe are not implemented effectively. Those women constitute the best-educated generation and in which greater public resources have been invested. Failing to do so, implies not investing the contributions of taxpayers in the objectives that can make the European project viable. In this objective, public authorities, state and community institutions, women's organizations, and academic institutions must collaborate in order to transform a scenario that allows Europe to cooperate in the design of an inclusive and sustainable world.

Keywords: European Union 2020 Strategy; women's education; women's employment; inclusive world; sustainable world; investment in education.

1. Introducción

El objetivo de mi trabajo es destacar que no es posible alcanzar los objetivos de la Estrategia 2020 de la Unión Europea en materia de educación y empleo si no se implementan de forma efectiva las medidas para incorporar a las jóvenes mujeres que residen actualmente en Europa, y que constituyen la generación mejor formada y en la que se han invertido mayores recursos públicos. No hacerlo supone no invertir las aportaciones de los contribuyentes en los objetivos que pueden hacer viable el proyecto europeo. En este objetivo deben colaborar los poderes públicos, instituciones estatales y comunitarias, organizaciones de mujeres, instituciones académicas, con el fin de transformar un escenario que permita a Europa cooperar en el diseño de un mundo integrador y sostenible.

Como casi todas las demás regiones del mundo, Europa está atravesando un periodo de transformación. La crisis económica mundial ha echado por tierra años de progreso económico y social en Europa, haciéndose evidentes las debilidades ante los diversos retos a largo plazo en la agenda global, tales como la mundialización de la economía, la presión sobre los recursos naturales y el envejecimiento de la población. Las carencias estructurales de la economía europea evidenciadas por la crisis solo pueden superarse impulsando reformas de profundo calado, reformas sustentadas en esfuerzos nacionales, pero construidas sobre recursos humanos y económicos europeos. Para mantener su modelo de economía

social y de mercado, la UE y sus Estados miembros pusieron en marcha en 2010 la estrategia de crecimiento sostenible para toda la década: la Estrategia Europa 2020. La estrategia aborda tanto los desafíos a corto plazo asociados a la crisis como la necesidad de reformas estructurales que permitan impulsar medidas destinadas a estimular el crecimiento y preparar a la economía europea para el futuro. La crisis ha demostrado hasta qué punto están interconectadas nuestras economías, esta mayor interdependencia económica exige una respuesta coordinada que incluya a los interlocutores sociales y a la sociedad civil.

2. Marco Estratégico de la UE para la Educación y la Formación. ET 2020

La educación y la formación se encuentran en el centro de la Estrategia Europa 2020 y se consideran los principales impulsores del crecimiento y el empleo. La crisis económica, junto con el envejecimiento de la población, tiene un fuerte impacto en las economías, los mercados de trabajo y la sociedad, por lo que es necesario introducir cambios importantes en los sistemas educativos y en las medidas integradoras del conjunto de la sociedad para aumentar la productividad, la innovación y la competitividad.

En la actualidad, la educación secundaria se considera el nivel educativo mínimo deseable para los ciudadanos de la UE. Los jóvenes que abandonan la educación y la formación prematuramente carecen de competencias cruciales y corren el riesgo de afrontar problemas graves y persistentes en el mercado de trabajo, de pobreza y exclusión social. Los que abandonan tempranamente la educación y la formación y entran en el mercado de trabajo son más propensos a ocupar empleos precarios y mal pagados, también es menos probable que sean «ciudadanos activos» o participen en la formación permanente.

La educación superior, con sus vínculos con la investigación y la innovación, proporciona un capital humano altamente cualificado. La falta de estas competencias constituye un grave obstáculo para el crecimiento económico y el empleo en una era de rápidos progresos tecnológicos con una extrema competencia mundial y una demanda del mercado de trabajo cada vez mayor por niveles segmentados de cualificación. Por tanto, la Estrategia Europa 2020, a través de su prioridad «crecimiento inteligente», tiene por objeto abordar el abandono escolar prematuro y elevar los niveles de educación superior.

En este contexto, la Estrategia 2020 marca objetivos de crecimiento para el año 2020, entre los que destaca la necesidad de modernizar la base industrial europea e integrar la digitalización y desarrollo de industrias tecnológicas, así como incrementar la cooperación internacional. La Unión Europea concentra gran parte de sus actividades de investigación e innovación en el Horizonte 2020 (H2020) que durante el periodo 2014-2020 debe contribuir a abordar los principales retos sociales que tiene hoy la Unión Europea promoviendo el liderazgo industrial en Europa y reforzando la excelencia de su base científica.

Los dos objetivos de la Estrategia Europa 2020 también figuran como puntos de referencia de la UE en el Marco Estratégico para la Educación y la Formación 2020 (ET 2020), que tiene por objeto fomentar la cooperación europea en materia de educación y formación, estableciendo objetivos estratégicos comunes para la UE y sus Estados miembros hasta 2020, y para ello abarca los ámbitos del aprendizaje permanente y la movilidad, calidad y eficiencia de la educación y la formación, equidad, cohesión social y ciudadanía activa, así como la creatividad, la innovación y el espíritu empresarial en todos los niveles de la educación y la formación. Para apoyar estos objetivos generales el ET 2020 marca cinco objetivos concretos: alcanzar un promedio de por lo menos el 15% de los adultos que debe participar en el aprendizaje permanente, conseguir que la proporción de estudiantes de 15 años de edad con bajo rendimiento matemáticas y ciencias debe ser inferior al 15%, al menos el 95% de los niños entre los 4 años y la edad antes de comenzar la educación primaria obligatoria deben participar previamente en la educación de la primera infancia, un promedio de la UE de al menos el 20% de los titulados de educación superior y de al menos el 6% de 18 a 34 años con una cualificación profesional inicial debería haber estudiado o debe estar estudiando en el extranjero y la proporción de titulados ocupados (de 20 a 34 años) que han finalizado su proceso educativo no más de tres años antes del año de referencia debe ser al menos del 82%.

En cuanto al empleo, la UE ha establecido objetivos íntimamente ligados a la política de innovación, educación, integración social y clima y energía. Incrementar la tasa de empleo al 75% en personas entre los 20 a 64 años, invertir el 3% del PIB de la UE en investigación y desarrollo, lograr que al menos un 40% de las personas de 30 y 34 años hayan terminado estudios superiores, disminuir el abandono escolar por debajo del

10% y reducir al menos en 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social constituyen los principales objetivos.

Los Estados miembros han adoptado sus propios objetivos nacionales en cada una de estas áreas y para ello se proponen instrumentos a través de siete iniciativas entre las que me gustaría destacar la «Unión por la innovación». Su objetivo es mejorar las condiciones y el acceso a la financiación para investigación e innovación, con el fin de que las ideas innovadoras puedan convertirse en productos y servicios que generen crecimiento mediante programas de estudio, aprendizaje y formación financiados por la UE, plataformas para que los jóvenes puedan buscar empleo en toda la Unión.

3. Europa 2020 desde la perspectiva de género

En el Horizonte 2020 el género es un objetivo transversal y se integra en cada una de las diferentes partes del programa de trabajo, garantizando un enfoque más integrado de la investigación y la innovación. Entre los objetivos que se marcan como prioritarios en la estrategia de igualdad de género en Horizonte 2020 se encuentra fomentar el equilibrio de género en los equipos de investigación, con el fin de cerrar las brechas en la participación de las mujeres y asegurar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones, a fin de alcanzar el objetivo del 40% del sexo subrepresentado en grupos y grupos y del 50% en grupos consultivos.

La integración de la dimensión de género en el contenido de investigación e innovación (I + I) contribuye a mejorar la calidad científica y la relevancia social del conocimiento, la tecnología y/o la innovación producidos. El programa de trabajo «La ciencia con y para la sociedad» financia iniciativas específicas en apoyo de la estrategia de igualdad de género. Se presta apoyo a las organizaciones de investigación (OPR) y a las organizaciones de financiación de la investigación (ORP) con el fin de eliminar las barreras que se generan en la discriminación contra las mujeres en las carreras científicas y la toma de decisiones e integrar una dimensión de género en el contenido de la investigación, también se financia el desarrollo de un marco común para evaluar las iniciativas nacionales que promueven la igualdad de género en la política de investigación. Estas actividades están dirigidas a investigadores e innovadores, organizaciones de investigación, instituciones de enseñanza primaria, secundaria y superior,

museos de ciencia, ciudadanía y sus asociaciones o agrupaciones, medios de comunicación, responsables políticos a nivel nacional, regional y local.

Con ello se espera alcanzar una masa crítica de universidades e instituciones de investigación en Europa que implemente un cambio institucional a largo plazo a través de planes de igualdad de género, aumentar la participación de las mujeres en la investigación, mejorar sus carreras y lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones, aumentar la calidad científica y la relevancia social de los conocimientos, tecnologías e innovaciones producidos mediante la integración de una comprensión profunda de las necesidades, comportamientos y actitudes de ambos sexos. También contribuye a la producción de bienes y servicios mejor adaptados a los mercados potenciales.

4. Datos para la reflexión sobre educación superior en Europa

Desde estas páginas quiero agradecer el excelente trabajo que se realiza desde Eurostat y el gran esfuerzo que se ha hecho en los últimos años para presentar estadísticas desagregadas por sexo y de forma accesibles a investigadoras e investigadores y todas aquellas personas que desde la sociedad civil quieren ilustrar la realidad social y política europea. Algunas de las cifras más relevantes para este trabajo son las que presento a continuación.

4.1 Educación superior y educación permanente en EU

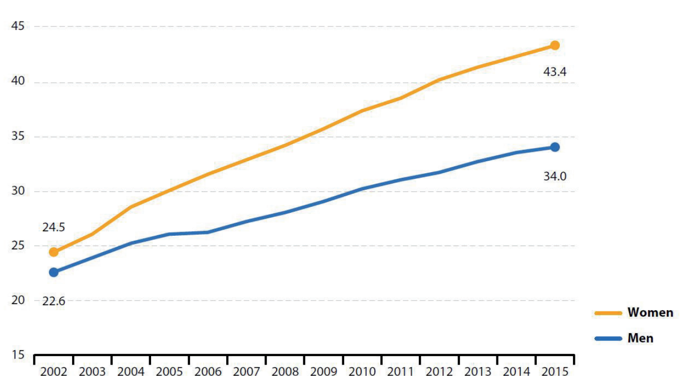
Aumentar el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que ha completado la educación superior o equivalente a al menos el 40% es uno de los grandes objetivos de la educación del Marco Estratégico para la Educación ET 2020.

Gráfico 1. Participación en la educación superior. EU.28.2002-2015. % de la población entre 30-34. Eurostat, 2015

Fuente: Eurostat, 2016.

El gráfico 1 muestra un crecimiento sostenido y considerable de la proporción de personas de 30 a 34 años que han completado con éxito estudios universitarios o de otro nivel superior desde 2002. La participación del 38,7% en 2015 implicó un crecimiento de 15,1 puntos porcentuales desde 2002, dato que se acerca bastante al objetivo de la Estrategia 2020 de superar la participación del 40% de la población joven.

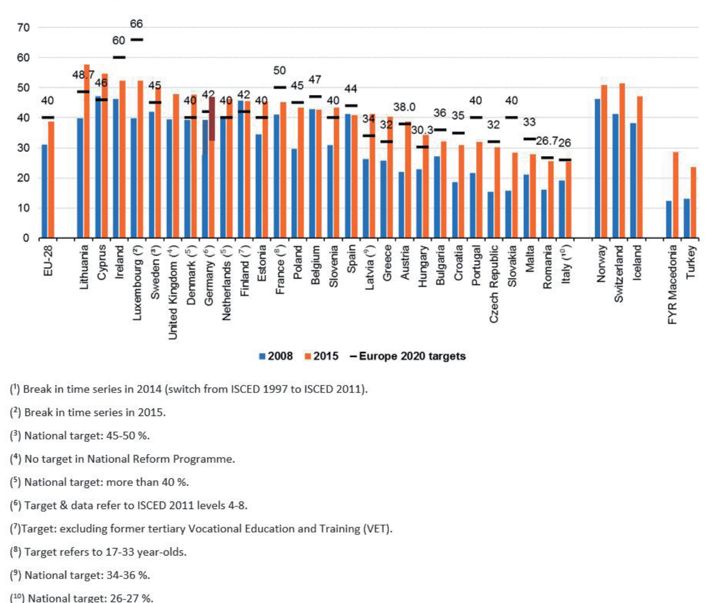
Gráfico 2. Participación en educación superior por sexo. Población entre 30-34 años, EU 28. 2002-2016



Fuente: Eurostat, 2016.

Pero lo que es más relevante para este trabajo es destacar los datos que quedan reflejados en el gráfico 2 y que nos muestran el crecimiento significativo de mujeres que se han incorporado a la educación superior muy por delante de los hombres, mientras que en 2002 la proporción fue similar para ambos sexos, el aumento hasta 2015 fue casi el doble de rápido para las mujeres, lo que refleja en gran medida el esfuerzo de las mujeres jóvenes por participar en un alto porcentaje en el conjunto del proceso educativo. El desglose por países queda bien reflejado en el gráfico 3.

Gráfico 3. Educación superior por países, 2008-2016 (% de la población entre 30 y 34 años que ha completado la educación superior)



Fuente: Eurostat.

La tendencia en la UE en su conjunto refleja el aumento de los niveles de participación de la población joven en la educación superior en todos los Estados miembros. El gráfico 3 refleja en cierta medida la mayor inversión de los Estados miembros en la educación superior para satisfacer la demanda de mano de obra más calificada. Por otra parte, los aumentos también pueden atribuirse a la transición a programas de grado más corto tras la aplicación de las reformas del proceso de Bolonia en algunos países.

4.2 Distribución por género de la participación

En 2016, las mujeres representaban el 54,1% de todos los estudiantes de educación superior de la UE-28. La proporción de mujeres entre los estudiantes de nivel superior fue ligeramente superior entre los que cursaban estudios de maestría (57,4%), algo más baja para los que cursaban estudios de licenciatura (53,5%) y de corto ciclo (53,4%). Para los estudios de doctorado, sin embargo, la mayoría (53,6%) de los estudiantes eran hombres, concentrándose estas cifras en 8 de los 22 Estados de los que se dispone de datos. En 2016, cerca de tres quintas partes de todos los estudiantes de enseñanza superior de Polonia, Suecia, Eslovaquia y los Estados miembros del Báltico eran mujeres. Las mujeres también eran mayoría en los estudiantes de tercer ciclo en todos los demás Estados miembros de la UE, excepto Grecia y Alemania.

Más allá de los datos cuantitativos, las grandes diferencias se encuentran en el tipo de estudios que realizan mujeres y hombres. Una proporción significativamente mayor de hombres que de mujeres se gradúan en campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas), mientras que las mujeres tienden a dominar las ciencias sociales, las humanidades y la enseñanza.

En la UE-28, en 2006, un tercio (32,7%) de todos los estudiantes de educación superior estaban estudiando ciencias sociales, negocios o derecho en 2013, con más mujeres que hombres en este campo de educación, como se muestra en el gráfico 4. En el campo de la ingeniería, la industria y los estudios relacionados con la construcción, que representaban el 15,7%, de todos los estudiantes de la Educación Superior tres cuartas partes de los estudiantes eran varones. Frente a este dato, en los estudios en relación con la salud y el bienestar cerca de tres cuartas partes de los estudiantes eran mujeres.

Gráfico 4. Porcentaje de mujeres y hombres por campos de estudio

Fuente: Eurostat, 2015.

4.3. Formación permanente

La formación permanente constituye uno de los grandes pilares para adaptar conocimientos y capacidades a las necesidades de la sociedad europea. Las mujeres tienden a participar en la formación permanente en mayor proporción que los hombres en el conjunto de los países europeos, tal como indica la tabla 5. En 2015, la proporción de mujeres en la educación permanente fue 2,0 puntos porcentuales superior a la de los hombres (11,7% frente a 9,7%). Las mujeres registraron tasas de participación más altas en todos los Estados miembros, excepto en Luxemburgo y Alemania. No se observaron diferencias entre los sexos en Grecia y Rumanía. Las mayores diferencias se observaron en Suecia, con 14,4 puntos porcentuales, y en Dinamarca, con 12,0 puntos porcentuales.

Tabla 1. La formación permanente en Europa. Datos por países (Eurostat, 2015)

	Total		Male		Female	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
EU-28 (²)	9.3	10.7	8.4	9.7	10.2	11.7
Belgium	7.4	6.9	7.2	6.5	7.6	7.3
Bulgaria	1.6	2.0	1.5	1.9	1.7	2.1
Czech Republic (²)	7.8	8.5	7.6	8.3	8.0	8.6
Denmark	32.6	31.3	26.0	25.3	39.2	37.3
Germany	7.8	8.1	7.9	8.2	7.7	8.0
Estonia	11.0	12.4	8.6	10.6	13.1	14.1
Ireland	7.0	6.5	6.6	6.0	7.5	7.0
Greece	3.3	3.3	3.4	3.3	3.2	3.3
Spain (²)	11.2	9.9	10.3	9.2	12.1	10.7
France (²)	5.0	18.6	4.5	15.9	5.4	21.1
Croatia	3.0	3.1	3.0	2.7	3.0	3.6
Italy	6.2	7.3	5.9	6.9	6.5	7.7
Cyprus	8.1	7.5	7.9	7.0	8.2	8.0
Latvia	5.4	5.7	3.6	4.1	7.0	7.2
Lithuania	4.4	5.8	3.5	5.1	5.2	6.5
Luxembourg (²)	13.5	18.0	12.9	18.2	14.2	17.8
Hungary (²)	3.0	7.1	2.9	6.8	3.1	7.5
Malta	6.2	7.2	5.9	6.9	6.4	7.5
Netherlands (²)	17.0	18.9	16.4	18.4	17.7	19.4
Austria	13.8	14.4	12.8	13.3	14.9	15.4
Poland (²)	5.2	3.5	4.7	3.3	5.7	3.8
Portugal (²)	5.7	9.7	5.7	9.7	5.7	9.8
Romania	1.4	1.3	1.3	1.3	1.4	1.3
Slovenia	16.4	11.9	14.3	10.7	18.5	13.3
Slovakia (²)	3.1	3.1	2.5	2.7	3.7	3.4
Finland	23.0	25.4	18.9	21.8	27.1	29.1
Sweden	24.7	29.4	18.3	22.3	31.3	36.7
United Kingdom	20.1	15.7	16.9	13.9	23.3	17.5
Iceland	25.4	28.1	21.3	23.5	29.6	32.7
Norway	18.2	20.1	16.7	18.3	19.8	22.0
Switzerland	30.6	32.1	31.6	32.8	29.6	31.4
FYR of Macedonia	3.5	2.6	3.4	2.7	3.6	2.5
Turkey (²)	2.9	5.5	3.1	5.6	2.8	5.3

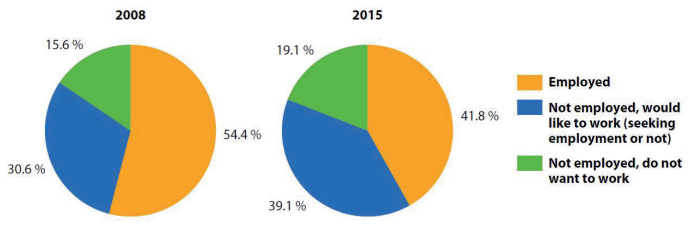
(¹) Refer to the internet metadata file (http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_lfs_4w0_esms.htm).
(²) Break in series.
Source: Eurostat (online data code: trng_lfs_01)

Existe una clara correspondencia entre la participación en el aprendizaje permanente y los resultados académicos de una persona. En 2015, las personas que cursaban la educación secundaria en los primeros niveles participaban en menor medida en el aprendizaje permanente (4,3%) que aquellas con educación secundaria en niveles medios (8,8%) o superiores (18,8%). En relación con la situación laboral, los trabajadores ocupados en general muestran una tasa de participación ligeramente superior en el aprendizaje permanente. Un 11,6% de los trabajadores de 25 a 64 años participaron en la formación permanente en 2015. Entre los desempleados, la tasa fue ligeramente inferior a la tasa de participación total, del 9,5%.

5. Cómo los diferentes niveles educativos afectan a la participación en el mercado de trabajo

Las personas más jóvenes muestran niveles de educación más elevados y esta realidad puede tener importantes implicaciones para muchos temas que afectan a la vida de una persona. La educación secundaria se considera ahora el nivel más bajo deseable para los ciudadanos europeos que abandonan el sistema de educación y formación. Esto se refleja en el indicador general de Europa 2020 sobre los jóvenes que abandonan la educación y la formación. El gráfico 5 refleja la relación entre nivel de formación y tasas de desempleo y su evolución entre 2008 y 2015, periodo en el que tienen lugar los peores años de la crisis y en el que un elevado número de personas fueron expulsadas del mercado de trabajo.

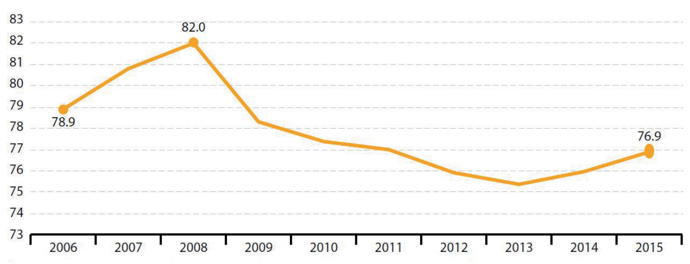
Gráfico 5. Relación entre el nivel de formación y las tasas de desempleo, 2008-2015.



Fuente: Eurostat, 2016.

En 2015, el 83,4% de los jóvenes de 25 a 34 años había completado por lo menos la educación secundaria, mientras que la proporción para el grupo de 55 a 64 años era menor, el 68%. El gráfico 6 refleja la evolución del empleo desde 2006 a 2015, entre graduados, 20-34, descendente desde 2008, aunque muestra una ligera recuperación a partir de 2014. El gráfico muestra que los recién graduados se han visto particularmente afectados por la crisis económica. Entre 2008 y 2013, las tasas de empleo de los jóvenes de 20 a 34 años que habían abandonado la educación y la formación en los últimos uno a tres años disminuyeron en 6,6 puntos porcentuales. En comparación, la disminución de la tasa general de empleo para los jóvenes de 20 a 64 años de edad fue de *solo* 1,9 puntos porcentuales en el mismo periodo. Sin embargo, 2013 parece marcar un giro en esta tendencia, con la participación de los graduados recientes ocupados aumentando en los dos años siguientes, llegando a 76,9% en 2015.

Gráfico 6. Tasas de empleo entre los recién graduados. EU 28. 2006-2015 (% de empleados graduados entre los 20 y 34 años que han superado la educación superior entre los tres últimos años)



Fuente: Eurostat, 2016.

Esta diferencia refleja la creciente demanda de mano de obra altamente cualificada en la mayor parte de Europa a lo largo de las últimas décadas. Se espera que una mano de obra más cualificada se genere a medida que los grupos de mayor edad dejan la fuerza laboral y son reemplazados por una generación más joven y más formada. Si los mercados de trabajo no ofrecen empleos adecuados, esto puede dar lugar a ciertos niveles de sobrecualificación y desempleo juvenil.

El marco de la Estrategia 2020 de la UE reconoce el importante papel de la educación y la formación en la mejora de la empleabilidad. Se ha fijado como punto de referencia que al menos el 82% de los recién graduados (de 20 a 34 años de edad) deberían haber encontrado un empleo no más de tres años después de haber abandonado la educación y la formación.

La conclusión final para este apartado es que, sin dudarlo, aun en circunstancias adversas como han sido los últimos años en materia de empleo, una mayor cualificación educativa y profesional actúa de forma positiva para acceder al mercado de trabajo y prevenir futuras situaciones de desempleo prolongado.

6. El mayor nivel educativo de las jóvenes no se refleja en los niveles de ingresos

En 2017, en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo (Bruselas, 20-11-17, 678. Final) se destacaba el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres y se reseñaba que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha estancado en los últimos cinco años de forma que las mujeres de la UE, en todos los sectores de la economía, ganan de media un 16% menos que los hombres, brecha que con el ritmo de cambio actual solo se cerraría al inicio del próximo milenio. El reciente estancamiento plantea interrogantes sobre la necesidad de reforzar y adaptar las iniciativas existentes. En efecto, los sectores y las profesiones están segregados y los sectores en los que se concentran las mujeres suelen estar peor pagados que aquellos en los que se concentran los hombres. Aunque varias iniciativas han tenido éxito a la hora de animar a las mujeres a entrar en sectores dominados por los hombres, como la ciencia y la tecnología, el nivel de segregación profesional y sectorial apenas ha cambiado, además, en casi todos los sectores, los hombres ascienden más frecuentemente a funciones de supervisión o dirección. Esta segregación «vertical» explica una proporción significativa de la brecha salarial entre hombres y solo el 18% de las mujeres y el 15% de los hombres trabajan en ocupaciones mixtas (60-40% de hombres y mujeres), de forma que la segregación sectorial contribuye a ampliar la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los países.

Respecto a las desigualdades de ingresos entre mujeres y hombres, el *Gender Pay Gap* (GPG) entre hombres y mujeres es un indicador importante utilizado en la Estrategia Europea de Empleo para supervisar los desequilibrios en los salarios entre hombres y mujeres. Se define como la diferencia entre las ganancias horarias brutas promedio de hombres y mujeres expresadas como un porcentaje de las ganancias horarias brutas promedio de los hombres. La diferencia salarial entre hombres y mujeres varía considerablemente entre los Estados miembros de la UE. En 2015, la remuneración horaria bruta de las mujeres era, en promedio, un 16,3% inferior a la de los hombres de la Unión Europea (UE-28) y del 16,8% de la zona del euro (EA-19). En los Estados miembros, la brecha salarial entre hombres y mujeres varía en 21 puntos porcentuales, desde el 5,5% en Italia y Luxemburgo hasta el 26,9% en Estonia.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es generalmente mucho menor para los jóvenes empleados. La brecha salarial entre hombres y mujeres suele ser mucho menor para los nuevos participantes en el mercado de trabajo y tiende a ampliarse con la edad. Sin embargo, esas diferencias sobre los grupos de edad pueden tener patrones diferentes en los países. La brecha salarial entre hombres y mujeres podría aumentar con la edad como consecuencia de las interrupciones profesionales que las mujeres experimentan durante su vida laboral, en particular las mujeres mayores que no pueden beneficiarse de medidas específicas de igualdad que aún no existían cuando empezaron a trabajar.

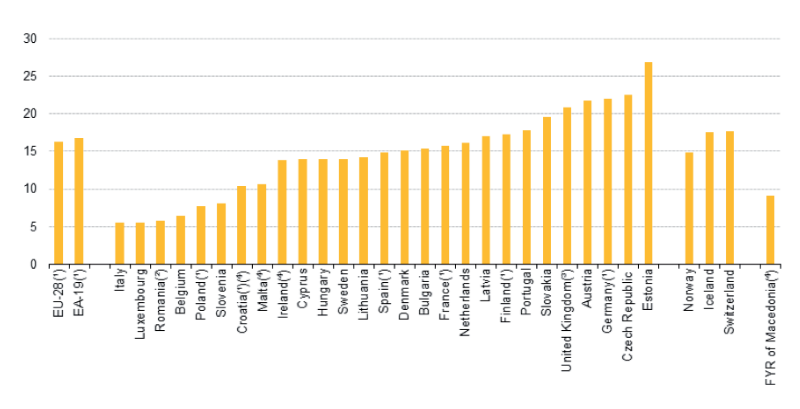
Por actividad económica, la brecha salarial entre hombres y mujeres en las actividades financieras y de seguros es mayor que en la economía empresarial en su conjunto. En todos los Estados miembros de la UE, excepto España, la brecha salarial entre hombres y mujeres en las actividades financieras y de seguros es más elevada que en el conjunto de la economía de las empresas. En 2015, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en las actividades financieras y de seguros varió de un 18,1% en España a un 40,9% en la República Checa. En el conjunto de la economía de las empresas, se registró la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres en Estonia (26,9%), y la más baja, en Rumanía (6,4%).

En 2015, la mayoría de los países de la UE (para los que se dispone de datos) registraban mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres (en términos absolutos) en el sector privado que en el sector público. Esto puede deberse al hecho de que en el sector público, en la mayoría de los

países, los empleados están protegidos por convenios colectivos de salarios y otros contratos similares que establecen remuneración.

La afirmación de que a mayor nivel de estudios y de cualificación existen mayores posibilidades para ocupar un puesto de trabajo cualificado y bien remunerado no parece constituir la misma realidad para las mujeres jóvenes que para los hombres jóvenes. Es cierto, y debe mantenerse la afirmación, que una mayor adaptación de la formación y capacidades incrementa las posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo para ambos sexos aunque con menor intensidad para las mujeres jóvenes

Gráfico 7. Intervalo salarial no ajustado entre hombres y mujeres, 2015 (diferencia entre las ganancias horarias brutas promedio de los empleados masculinos y femeninos en % de los ingresos brutos masculinos)



Note: For all the countries except the Czech Republic: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czech Republic: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. B to S; no data for Greece.

(1) Estimated
(2) Estimated by Eurostat
(4) 2014 data

Fuente: Eurostat, 2015.

Por ello, la Comisión Europea establece unas prioridades políticas entre las que destacan mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución, combatir la segregación profesional y sectorial, romper el techo de cristal, y una serie de iniciativas para combatir la segregación vertical, abordar la penalización por cuidados, dar mayor importancia a

las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres, visibilizar las desigualdades y los estereotipos existentes, alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres y mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para ser eficaces en la aplicación de estos objetivos será necesario establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala europea, nacional y empresarial.

7. La inversión en educación superior en Europa

Los Estados miembros de la Unión Europea realizan un gran esfuerzo inversor en la enseñanza en su conjunto, y muy especialmente, a diferencia de otras zonas, como es el caso de EE. UU., hablamos de una enseñanza superior de carácter público. Entre los Estados miembros, la financiación de la educación proviene principalmente de los contribuyentes, con un papel más pequeño para las fuentes privadas no educativas (incluyendo, por ejemplo, los hogares, las empresas, las organizaciones sin fines de lucro y las instituciones religiosas), y en general un papel aun menor para las organizaciones internacionales. Cabe señalar que parte del gasto público es la transferencia y los pagos de educación al sector privado no educativo.

El gasto en educación superior en 2014 (últimos datos disponibles) fue generalmente superior al de la enseñanza secundaria superior y de la enseñanza possecundaria no terciaria, aunque hubo seis excepciones: Luxemburgo, Italia, Bélgica, Chipre, Malta y Portugal. La educación superior representa entre un quinto y un tercio del total de los gastos de educación en todos los Estados miembros de la UE para los que se dispone de datos, con excepción de Luxemburgo (que está por debajo de este rango) y Lituania (un poco más del 34,0%). La enseñanza secundaria superior y la enseñanza possecundaria no terciaria suelen representar de un sexto a un cuarto del total de los gastos de educación, mientras que en Lituania y Suecia se registran menores cuotas, y en Bélgica e Italia se registran mayores cuotas.

La participación pública en el gasto total en educación en 2014 osciló entre el 69% en Portugal y cerca de 100% en Suecia, Finlandia y Luxemburgo. Las fuentes privadas no educativas contribuyeron con más del 10% de este total en 16 de los Estados miembros de la UE para los que se dispone de datos, con esta proporción aumentando al 20% o más en nueve

Estados miembros y alcanzando un máximo del 25% en el Reino Unido y Chipre. La contribución de las organizaciones internacionales fue inferior al 5% en la mayoría de los Estados miembros, superando esta proporción en seis Estados miembros, siendo la mayor proporción en los tres Estados miembros bálticos, especialmente en Estonia (14,3%). Los gastos en educación superior son generalmente superiores a los de la educación secundaria superior y possecundaria no superior.

El gasto público en educación, incluidos los pagos y las transferencias de educación al sector privado no educativo, en la UE-28 en 2014 superó los 684.000 millones de euros (sin datos recientes de Grecia o Croacia). El gasto en educación en la UE-28 equivalía a un estimado del 5,3% del producto interior bruto (PIB), del 5,3% del ingreso nacional bruto (RNB) y del 10,8% de todo el gasto público. El gasto público más alto en educación en relación con el PIB se observó en Dinamarca (8,8% del PIB, datos de 2011), mientras que en Suecia el gasto público en educación equivale al 6,5% o más del PIB. Todas estas cifras llevan a cuestionarnos en qué medida los recursos públicos, que proceden de los contribuyentes europeos, se destinan a propiciar que todos y todas, mujeres y hombres sin excepción, se pongan disposición de los objetivos europeos que conseguir la mayor empleabilidad.

8. Participación de mujeres migrantes altamente cualificadas en la actividad laboral en Europa

En esta breve reflexión sobre la incorporación de las mujeres con un elevado nivel de cualificación al trabajo remunerado no podemos dejar de mencionar a las mujeres que no han nacido en Europa pero viven y desarrollan su carrera profesional en el contexto de la Unión Europea.

El 1 de enero de 2015 había 34,3 millones de personas nacidas fuera de la UE-28 que vivían en un Estado miembro de la UE. En términos absolutos, vivían en Alemania 7,5 millones de personas, en el Reino Unido 5,4 millones, en Italia 5 millones, en España 4,5 millones, y en Francia, 4,4 millones. Los no nacionales de estos cinco Estados miembros representaban colectivamente el 76% del número total de no nacionales residentes en todos los Estados miembros de la UE, mientras que los mismos cinco Estados miembros tenían una participación del 63% en la población de la UE-28.

En cuanto a la distribución por género de los inmigrantes a los Estados miembros de la UE en 2014, hubo un poco más de hombres que de mujeres (53% frente al 47%). El Estado miembro que declaró la mayor proporción de inmigrantes masculinos fue Letonia (62%), en contraste, la mayor proporción de mujeres inmigrantes se registró en Chipre (70%).

Los análisis cuantitativos y cualitativos de las mujeres migrantes son escasos, hay que destacar por su relevancia a autoras como Eleonore Kofman (2000; 2007) y los trabajos estadísticos de la European Migration Network (2012*)*. La investigación académica sobre el empleo de las mujeres migrantes suele centrarse en las mujeres migrantes que entran en los sectores menos cualificados del mercado de trabajo, como el trabajo sexual, el trabajo doméstico y, más recientemente, y los cuidados, e ignoran muchos otros sectores del mercado de trabajo donde también están presentes las mujeres, incluidos los sectores más cualificados.

Gran parte de la literatura sobre migración cualificada presta atención a la contribución de los migrantes cualificados a la economía del conocimiento y, en particular, a los sectores de la ciencia, la tecnología de la información, financieros y gerenciales. Estas ocupaciones son las más valoradas en términos monetarios y, por consiguiente, también son definidas como altamente cualificadas, y en ellas el número de mujeres migrantes es reducido, ya que las mujeres migrantes cualificadas tienden a concentrarse en las ocupaciones dominadas por mujeres, como la educación, la salud y el trabajo social, que están definidas más en la categorías de expertos en lugar de altamente cualificados.

Hasta la fecha ha habido escaso interés en los estudios sobre migrantes altamente calificados y profesionales de la salud, y muy pocas ocasiones los datos aparecen desagregados por sexo. Hay tres razones principales que explican esta ausencia. La primera es que la literatura sobre la migración femenina se ha centrado cada vez más en su papel en el sector doméstico y de cuidado, en el crecimiento de la mano de obra en el hogar y en los hogares residenciales, ha ocurrido en todos los tipos de regímenes de bienestar europeos. En segundo lugar, los beneficios económicos de la migración a menudo solo se analizan en el contexto de las ocupaciones dominadas por los hombres en las industrias basadas en el conocimiento, tales como las finanzas, la ciencia y la tecnología. Son vistos como la fuerza motriz de la globalización, la productividad y la creación de riqueza, y por lo tanto son promovidos por la UE y los Estados (Kofman, 2007). En particular, las TIC, un sector dominado por los hombres, simboliza al

trabajador móvil en la vanguardia de la nueva economía del conocimiento (Caviedes, 2009) y la fuerza motriz en toda Europa, por tanto, la asociación entre la migración femenina y la alta cualificación profesional rara vez se lleva a cabo.

Hasta hace poco, los datos no estaban suficientemente desagregados para demostrar la importancia de las mujeres migrantes cualificadas. La OCDE ha comenzado a abordar la cuestión de la deficiencia de datos en relación con los migrantes cualificados y los mercados de trabajo (SOPEMI, 2011) y la fuga de cerebros de género (Dumont *et al*., 2007). Los datos sugieren que la migración se ha vuelto más feminizada, incluyendo a los altamente cualificados (definidos como aquellos que poseen un título de educación superior), de forma que se ha equilibrado en relación con el género. La proporción de mujeres inmigrantes con título superior en los países de la OCDE es solo tres puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Además, muchas mujeres altamente cualificadas entran como cónyuges de los solicitantes principales, como es el caso en Canadá.

En los países europeos, hay tasas relativamente altas de mujeres migrantes cualificadas entre los nacidos en el extranjero y que desarrollan su vida profesional en Reino Unido, Irlanda, Hungría. En el otro extremo, las mujeres migrantes en la mayoría de los países del sur de Europa se concentran en sectores menos calificados y hay proporciones marcadamente más bajas de mujeres migrantes en ocupaciones cualificadas.

Desde finales de los años noventa, la reducción de la inversión en Estados como el Reino Unido en la formación de médicos, enfermeras y maestros condujo a una escasez significativa en los sectores de educación, salud y trabajo social, que no se pueden satisfacer localmente, obligando a estos y otros Estados a contratar mano de obra en el extranjero. Por consiguiente, el empleo de las mujeres en estos sectores ha contribuido significativamente a modificar el equilibrio de género en la migración cualificada. Algunos de estos sectores, como el de enfermería, emplean una gran proporción de mujeres, por ejemplo, más del 90% de los migrantes en este sector son mujeres y en muchos países esto constituye el mayor porcentaje entre las profesionales. También están cada vez más presentes en los flujos que antes eran predominantemente masculinos, como los médicos, pero se han vuelto más equilibrados de género en los últimos años. Las mujeres constituyen también una pequeña pero significativa minoría entre los profesionales migrantes de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que entran en cualquiera de los principales países de inmigración.

Los problemas que enfrentan las mujeres cualificadas en el mercado de trabajo son complejos. El género modela el proceso de migración de muchas maneras diferentes. En los países de origen, la discriminación de género en el acceso a la educación puede significar que menos mujeres que hombres tienen la capacidad de adquirir las habilidades necesarias para emigrar. Por otra parte, las prácticas de empleo discriminatorias de género en los países de origen pueden alentar a algunas mujeres a emigrar.

La recesión también ha llevado a una demarcación más clara entre los sectores altamente calificados, mejor remunerados y en su mayoría masculinos, y los sectores ordinariamente calificados, a menudo feminizados y peor remunerados, son traídos para llenar la escasez de mano de obra identificada. Se ven cada vez más como en competencia con la mano de obra nacional y por lo tanto requieren permisos de trabajo restringidos a un empleador y una estrecha vigilancia.

Así, los trabajos de Dumont y Liebig sobre las mujeres migrantes en la OCDE demuestran claramente que las mujeres tenían más probabilidades de estar sobrecualificadas para su trabajo que los hombres. Algunos de los factores que conducen al menor reconocimiento de la cualificación profesional de los migrantes son comunes tanto a hombres como a mujeres. El reconocimiento de cualificaciones para países no pertenecientes a la UE suele ser un problema importante para la integración de la mano de obra y la revalorización puede ser demasiado compleja, larga, costosa y desalentadora para los inmigrantes cualificados. Existen estereotipos dominantes, incluso entre los profesionales que tienden a clasificar a los inmigrantes cualificados y sus habilidades por su país de origen. La falta de estructuras de apoyo para los recién llegados inmigrantes cualificados también les obliga a menudo a depender de redes informales, mientras que la falta de cursos de idiomas profesionales asequibles, accesibles y apropiados para inmigrantes cualificados puede representar otra barrera.

En suma, el énfasis puesto en las mujeres migrantes en los sectores menos cualificados del mercado de trabajo y en los sectores más masculinizados del mercado de trabajo cualificado ha servido para ocultar la importante presencia de mujeres migrantes cualificadas en el mercado de trabajo. Sin embargo, como la mayoría de los países receptores de inmigración alientan y facilitan el flujo de migrantes cualificados, es importante que comencemos a prestar más atención a las mujeres migrantes cualificadas.

9. Conclusiones para un debate

La Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador refleja las prioridades de Europa y la forma en que nos enfrentaremos a los futuros desafíos económicos. Uno de los mayores desafíos es el desempleo. Desde una perspectiva de género, las mujeres están sobrerrepresentadas entre los desempleados y muy subrepresentadas en el sector de la tecnología.

Si deseamos buscar soluciones innovadoras a los desafíos económicos, ignorar a la mitad de la población supone desperdiciar el potencial de la mitad de la fuerza de trabajo. Invertir en la formación y empleabilidad de las mujeres supone asegurar que Europa desarrolle los mejores talentos disponibles. Incorporar a las mujeres a la fuerza de trabajo activa y ayudarlas a alcanzar su máximo potencial es una cuestión de eficiencia económica. Una forma de solucionar el déficit en la fuerza de trabajo de TIC y reducir el desempleo es movilizando todos nuestros recursos y desarrollando las capacidades existentes, es decir, obteniendo el equilibrio de género en las TIC y los sectores que nos permitan diseñar y crear bienes y servicios que den respuesta a las necesidades esenciales de Europa. La incorporación de las mujeres a este tipo de trabajos permitirá alcanzar sus 200.000 objetivos de empleo digital y la meta de la tasa de empleo del 75% de Europa 2020.

Debemos garantizar que las mujeres tengan voz a todos los niveles, incluidos los puestos de decisión, con el objetivo de alcanzar un 40% de equilibrio de género en los consejos no ejecutivos de las grandes empresas públicas.

Europa debe fortalecer las políticas de apoyo al ecosistema que las mujeres jóvenes necesitan para constituirse en activos actores económicos, y, por extensión, estimular el crecimiento económico. Las mujeres jóvenes se enfrentan a obstáculos durante sus carreras profesionales por el hecho de ser mujeres. Europa debería abordarlos explícitamente al definir metas, y adoptar incentivos apropiados y objetivos específicos.

Educar a las niñas y jóvenes para que puedan elegir en todo el espectro de estudios que permita acabar la brecha salarial debe ser un objetivo prioritario. Los ambiciosos objetivos de Europa para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo no se lograrán sin las mujeres, especialmente las mujeres jóvenes.

La riqueza del mundo dependerá cada vez más de su capital de conocimiento. Los Gobiernos necesitarán apoyar continuamente la innovación, confiando en la importancia de invertir en conocimiento y habilidades. Las instituciones de educación superior, que ofrecen excelentes experiencias de investigación, capacitación, culturales y cívicas, deben ser consideradas como agentes geopolíticos significativos. El aumento de las inversiones destinadas a financiar la educación superior en Europa a partir de fondos públicos y privados sigue siendo un desafío, y un objetivo prioritario debe ser formar a las mujeres jóvenes en conocimientos, capacidades y aptitudes para dotarlas de los recursos educativos y sociales indispensables que les permitan incorporarse a la sociedad europea del siglo XXI como seres humanos de pleno derecho.

Referencias estadísticas

- Population aged 30-34 by educational attainment level, sex and NUTS 2 regions (edat_lfse_12).
- Participation in lifelong learning (tsdsc440).
- Population by educational attainment level, sex and age (edat_lfse_03).
- Young people either in employment nor in education by sex and age.
- Employment rate of recent graduates (tps00053).
- Total public expenditure on education by education level and programme orientation (educ_uoe_fine06).
- <www.genderportal.eu>
- <http://ec.europa.eu/research/science->
- <http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-• innovaciones / index_en.cfm>

Referencias bibliográficas

Dumont, J. C. y Liebig, T. (2005). *Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends.* Paper prepared for the OECD and European Commission Seminar *Migrant Women and the Labor Market: Diversity and Challenges.*

Dumont, J. C.; Martin, J. P. y Spielvogel, G. (2007). *Women on the Move: the neglected gender dimension of the brain drain*, IZA DP No. 2090.

Euroactiv (2009). *An EU 'Blue Card' for high-skilled immigrants?*

European Migration Network (2007). *Managed Migration and the Labour Market - The Health Sector*. European Migration Network

Kofman, E. (2000). *The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe. International Journal of Population Geography*, 6, 45-59.

Kofman, E. (2007). *The knowledge economy, gender and stratified migrations. Studies in Social Justice*, 1(2), 30-43

Kofman, E.; Lukes, S.; D'Angelo, A. y Montagna, N. (2009). *The Equality Implications of Being a Migrant in Britain*, Equality and Human Rights Commission.

OSCE (2009). *Guide on Gender Sensitive Labour Migration Policies.*

Raghuram, P. (2008). *Migrant women in male-dominated sectors of the labour market: a research agenda. Population, Space and Place*, 14, 43-57.

Raghuram, P. y Kofman, E. (2002). *'State, labour markets and immigration: Overseas doctors in the UK'*. Environment and Planning A 34:2071-2089.

Rubin, J.; Rendall, M.; Rabinovich, L.; Tsang, F.; Janta, B. y Van Oranje-Nassau, C. (2008). *Migrant women in the EU labour force. Current situation and future prospects*. Rand Corporation Europe

OECD. SOPEMI (2011). *International Migration Outlook. Annual Report 2011.* Paris.

RELACIÓN DE AUTORAS

MAGALLY ALEGRE HENDERSON

Historiadora de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y doctora en Historia por la Stony Brook University en Estados Unidos. Es especialista en gestión y desarrollo institucional universitario, docente e investigadora especializada en temas de género (masculinidad) e historia de la sexualidad. Ha sido subdirectora de la Cátedra UNESCO de Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior y coordinadora general accesitaria de EMULIES. En la actualidad, se desempeña como gestora del Doctorado en Historia PUCP.

PILAR FOLGUERA

Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid. Profesora Emérita de la Universidad Autónoma de Madrid. Catedrática de Historia Contemporánea de la Universidad Autónoma de Madrid y titular de la Cátedra Jean Monnet de Historia de la Integración Europea. Ha sido directora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid, del que actualmente es miembro. Ha sido profesora visitante de las siguientes universidades: New York University, European Institute in Florence, Universita Karlova, Praga, Central European University in Budapest.

ÁGUEDA GÓMEZ SUÁREZ

Doctora en Sociología por la Universidade de Santiago de Compostela, licenciada en Sociología por la Universidade Complutense de Madrid y profesora titular en el área de Sociología en la Universidade de Vigo. Imparte su docencia en la Facultade de Ciencias de la Educación del campus de Ourense. Desarrolla una intensa labor de investigación en temas relacionados con los sistemas sexo/género, la etnicidad, la prostitución y las masculinidades, que se reflejan en los numerosos libros y artículos

que publicó. Dirigió una veintena de proyectos de investigación. Publicó varios libros, algunos en coautoría, como *Elementos para una teoría crítica del sistema prostitucional* (2017), *El putero español: quiénes son y qué buscan los clientes de prostitución* (2015), *Nuevas miradas sobre el género, la sexualidad y la etnicidad* (coord., 2013) y *Culturas sexuales indígenas* (2010), entre otras publicaciones.

Máriam Lufti Royo

Licenciada en Derecho por la Universitat Rovira i Virgili. Graduada en European Interdisciplinary Studies. Major: The EU as a Global Actor. College of Europe - Simone Veil Promotion (2017-2018).

Diana Malo de Molina Zamora

Licenciada en Derecho por la Universidad de La Laguna y Máster en Derecho Deportivo por la Universidad de Lleida. Es profesora colaboradora del Área de Derecho Constitucional del Departamento de Derecho Público de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Una de sus líneas de investigación se centra en mujer, derecho y deporte. Colabora con la Unidad de Igualdad de la ULPGC, de cuyas comisiones para la elaboración del Plan de Igualdad y del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo-género ha sido secretaria. En la actualidad es directora del Boletín Oficial de la ULPGC y de los servicios de Secretaría General.

Virginia Maquieira D'Angelo

Profesora titular de Antropología Social de la Universidad Autónoma de Madrid y directora de la Cátedra UNESCO Red Unitwin en «Políticas de Género e Igualdad entre Mujeres y Hombres» de la Universidad Autónoma de Madrid. Exdirectora del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid y exvicerrectora de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP). Es autora de diversas publicaciones sobre género, antropología y derechos humanos; sistemas de género desde una perspectiva comparativa; crítica feminista y antropología; conocimiento, políticas públicas y ciudadanía.

Ángeles Mateo del Pino

Doctora en Filología Hispánica y profesora titular de Literatura Hispanoamericana en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Sus líneas de investigación principales son la literatura latinoamericana contemporánea y, en especial, las últimas décadas; los estudios culturales y los estudios de género y diversidad sexual. Es coordinadora del Grupo de Investigación de la ULPGC «Pensamiento, creación y representación en el ámbito de los Estudios Culturales [PeCRaEC]», donde es responsable de las líneas de investigación «Estudios de género, sexualidad y teoría Queer». Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria desde el 24 de abril de 2013 al 21 de marzo de 2018.

Inma Pastor Gosálbez

Profesora Titular del Departamento de Historia e Historia del Arte de la Universidad Rovira i Virgili (URV). Es doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona (2005) y miembro del grupo consolidado Social & Bussiness Research Laboratory de la Universidad Rovira i Virgili. Actualmente es la directora del Observatorio de la Igualdad de la URV y ha dirigido, entre otros proyectos, el módulo Jean Monnet sobre Integración Europea y Género y la red Jean Monnet G-NET Equality Training Network. Ha sido investigadora de la Red de Excelencia Género, Ciudadanía y Políticas (GENCPOLIS) del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Es autora de numerosas publicaciones sobre políticas de igualdad y universidad y sobre la situación de las mujeres en las universidades y en la ciencia.

Cecilia Ortmann

Licenciada en Ciencias de la Educación. Profesora de Enseñanza Media y Superior en Ciencias de la Educación. Becaria doctoral de la Universidad de Buenos Aires. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación (IICE), Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Pepi Patrón Costa

Filósofa de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y magíster y doctora en Filosofía de la Universidad de Lovaina-la-Nueva en Bélgica. Es docente universitaria, investigadora y consultora especializada en te-

mas de hermenéutica, filosofía práctica, filosofía política, desarrollo humano y género, siendo autora y coautora de diversos libros. En 2009 fue elegida como la primera vicerrectora de investigación de la PUCP, además de ser presidenta del Consejo Superior de EMULIES.

María del Mar Rodríguez Caldas

Profesora Contratada Doctora en la Universidad de Vigo. Investigadora principal del grupo PE4 Imagen y Contextos. En su investigación predominan las perspectivas feministas y las políticas de visibilidad.

Patricia Rojo

Licenciada en Relaciones Internacionales (Facultad de Ciencia Política y RR. II., UNR). Magíster en Ciencia Política y Sociología (FLACSO). Diplomada en Género y Liderazgo, Colegio de las Américas (COLAM). Profesora titular de la Cátedra Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencia Política y RR. II., UNR. Secretaria de coordinación y gestión, UNR. Directora del Programa Género y Universidad. Miembro de la Red Equality, Red Internacional de Igualdad de Género en la Educación Superior. Integrante del Consejo Superior del Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES/OUI). Representante de la UNR en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

Cecilia Eugenia Rubio

Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Se desempeña como docente e investigadora de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales (UNR) y es miembro del Consejo Asesor del Programa Género y Universidad (UNR). Participa, además, del proyecto de investigación «Integración Regional y Políticas de Igualdad: la igualdad de Género en el MERCOSUR y la UE en el siglo xxi», orientando sus estudios hacia cuestiones vinculadas a la igualdad de género y los procesos de integración regional.

Patricia Mariella Ruiz Bravo López

Socióloga por la Pontificia Universidad Católica del Perú y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Lovaina, Bélgica. Se desempeña

como profesora principal del Departamento de Ciencias Sociales, además de ser investigadora especialista en temas de género, educación y desarrollo. Es también consultora especializada en evaluación de proyectos de desarrollo rural y género. Actualmente es la directora de la Cátedra UNESCO en Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior.

Carmen Salinero Alonso

Doctora en Derecho Penal por la Universidad de Salamanca y profesora titular de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), donde imparte docencia en la Facultad de Ciencias Jurídicas. Es profesora del Experto Universitario en Estudios y Tratamiento de la Violencia de Género de la ULPGC, ha sido secretaria general de la ULPGC y responsable institucional de la Unidad de Igualdad desde el 4 de mayo de 2012 hasta el 12 de enero de 2017. En la actualidad es secretaria del Departamento de Derecho Público.

Jimena Sánchez Barrenechea

Socióloga y magíster en Antropología por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente está cursando la Maestría en Gerencia Social de la misma universidad. Es docente universitaria, consultora e investigadora en temas de género y violencia y en desarrollo social. Actualmente se desempeña como directora ejecutiva del Programa EMULIES, sobre mujeres líderes en instituciones de educación superior, de la Organización Universitaria Interamericana.

Maricruz Scotta

Licenciada en Relaciones Internacionales por la Facultad de Ciencia Política y RR. II., UNR. Doctoranda en Relaciones Internacionales, UNR. Jefa de Trabajos Prácticos de la Cátedra Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencia Política y RR. II., UNR. Integrante del Programa Género y Universidad. Subsecretaria de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, UNR. Representante por la UNR en el Comité Académico de Género de la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo.

Sofía Valdivielso Gómez

Doctora en Psicopedagogía por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y profesora contratada doctora en esta universidad. Sus líneas de investigación se relacionan con la participación de las personas adultas en educación, la educación intercultural y la igualdad entre mujeres y hombres. En 2005 ganó ex aequo el premio internacional de investigación en alfabetización patrocinado por la UNESCO, siendo su trabajo publicado en español y traducido al inglés y al francés. Participó como experta en la elaboración del Plan de Igualdad de la ULPGC aprobado en julio de 2016. En la actualidad imparte asignaturas relacionadas con la multiinterculturalidad, así como con la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en grados como en másteres.



Quaderns de la Igualtat és una iniciativa de l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili. Aquesta publicació representa la materialització de diverses mesures previstes en els Plans d'Igualtat de la URV. Aquestes accions plasmen el compromís de la Universitat amb els valors de la igualtat i la no-discriminació. Quaderns de la Igualtat és un espai que serveix per difondre l'activitat investigadora en matèria de polítiques d'igualtat per raó de gènere i aspira a facilitar a la comunitat acadèmica i científica una nova eina al servei de la transferència de coneixement sobre dones i feminisme.







